



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL  
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR  
PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título  
de la Licenciatura en Gestión del Talento Humano

**Autores:**

Imbaquingo Morocho Fernando David

Villacís Cueva Alison Lisbeth

**Tutor:**

Ing. Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD.

Latacunga - Ecuador

Febrero 2024

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Yo Imbaquingo Morocho Fernando David con cédula de ciudadanía No. 1752153005, Villacís Cueva Alison Lisbeth con cédula de ciudadanía No. 1726703497 declaro/amos ser autores/es del presente proyecto de investigación: **USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**, siendo Ing. Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD. Tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 27 del 2024



.....  
Imbaquingo Morocho Fernando David  
Número de C.I. 1752153005



.....  
Villacís Cueva Alison Lisbeth  
Número de C.I. 1726703497

## CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **IMBAQUINGO MOROCHO FERNANDO DAVID PRIMER AUTOR**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1752153005 de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** - **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”** la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 27 de febrero del 2024

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD.

Tema: **“USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA.** - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.



Fernando David Imbaquingo Morocho  
Primer Autor  
**EL CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, PhD.

**LA CESIONARIA**

## CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **VILLACÍS CUEVA ALISON LISBETH SEGUNDA AUTORA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1726703497 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** – **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 27 de febrero del 2024

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD.

Tema: “**USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**”

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA.** - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

- g) La publicación del trabajo de grado.
- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- i) La importación al territorio nacional <sup>v</sup> copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.



Villacis Cueva Alison Lisbeth  
Segunda Autora  
**LA CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, PhD.

**LA CESIONARIA**

## AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.”, de Imbaquingo Morocho Fernando David y Villacís Cueva Alison Lisbeth, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 27 febrero 2024



Ing. Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD.

C.I.: 0502080336

TUTOR

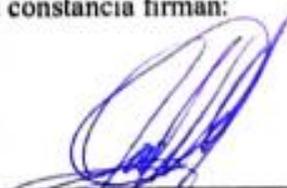
## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

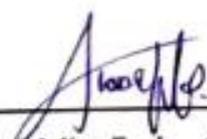
En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas Y Económicas; por cuanto, los postulantes Imbaquingo Morocho Fernando David; Villacís Cueva Alison Lisbeth con el título de Proyecto de Investigación: **“USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

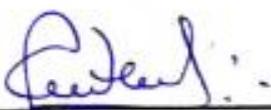
Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, febrero de 2024

Para constancia firman:

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Villarool Maya Ángel Alberto  
C.C: 0602765406  
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Tovar Molina Evelyn Alexandra  
C.C: 0503804593  
**LECTOR 2 (MIEMBRO)**

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Herrera Albarracín Roberto Carlos  
C.C: 0502310253  
**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

Quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestro tutor Marlon Tinajero PhD por su apoyo constante, su orientación, conocimientos y sobre todo por la dedicación para ayudarnos a desarrollar y culminar nuestro trabajo de titulación.

De igual manera, deseamos extender nuestra gratitud a los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano por su gran contribución a nuestra formación académica y profesional.

Asimismo, deseamos agradecer a nuestra querida alma mater la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirnos las puertas y poder formarnos como futuros profesionales.

También, agradecemos a las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga por abrirnos las puertas y permitirnos realizar las encuestas necesarias para obtener los datos requeridos para la realización de nuestro trabajo de titulación.

Finalmente, expresamos nuestro agradecimiento a nuestras familias, amigos, docentes sin su apoyo y ayuda este sueño no sería posible.

Fernando y Alison

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación, a las fuentes fundamentales que han moldeado mi camino hacia el éxito. En primer lugar, expreso mi gratitud a Dios por brindarme la vida y por su constante guía a lo largo de mi trayectoria académica. A mis padres, Cardeño y Rosa, les dedico un especial reconocimiento por ser los pilares que han invertido amor y comprensión incondicional en mi formación, su apoyo inquebrantable han sido mi principal sustento para alcanzar mis metas y sueños. A mi hermana Ana Lucía, a quien considero mi segunda madre, le agradezco por su constante respaldo y sabios consejos que han contribuido significativamente a mi desenvolvimiento en la vida. A mi gran amor, Diana por su constante aliento y sabios consejos, que han sido fundamentales para alcanzar cada una de mis metas personales y profesionales. Asimismo, hago énfasis en reconocer y dedicar este trabajo a cada uno de mis docentes, que con su paciencia, apoyo y generosidad al compartir sus conocimientos han sido cruciales en mi formación como persona. A todos ellos, ¡GRACIAS! por ser parte esencial de este logro significativo.

Fernando David Imbaquingo M.

## DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se lo dedico primero a Dios por darme la fuerza y la esperanza de seguir adelante. A mis queridos padres Alexandra y Ernesto, cuyo amor incondicional y apoyo constante ha sido un pilar fundamental en mi vida. A mis hermanos Karina, Miguel y Angélica, por su amor, apoyo y comprensión en cada paso que doy, por no dejarme sola. A mi tío Aníbal, por su paciencia y comprensión. A mis adorables perritas, por ser mis compañeras leales, ser mi alegría diaria y sobre todo motivarme cuando me siento triste. A mi amado novio Michael, por ser mi inspiración, por su amor y sobre por sus sabios consejos. Finalmente, a mis amigos y docentes, quienes han dejado una profunda huella en mi formación tanto personal como académica enseñándome a ser una mejor persona para la sociedad. Este logro también es suyo. ¡Gracias por estar presente en cada momento y ser parte de este sueño hecho realidad ;

Alison Lisbeth Villacís C.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS YECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TÍTULO:** “USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA  
EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR  
PRIVADO DE  
LA CIUDAD DE LATACUNGA”

**Autores:**

Imbaquingo Morocho Fernando David

Villacís Cueva Alison Lisbeth

**Tutor:**

Ing. Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD.

**RESUMEN**

El presente estudio titulado "Uso de redes sociales y portales web para el reclutamiento de personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga", se centró en determinar el uso de la virtualidad en el subproceso de reclutamiento de personal en las empresas privadas de la ciudad de Latacunga. Los objetivos se sustentaron en fundamentar teóricamente el subproceso de reclutamiento; diagnosticar su estado actual del subproceso de reclutamiento mediante el cuestionario de (García, 2021), y proponer estrategias de reclutamiento virtual para las empresas de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga. La metodología aplicada se basó en la utilización de un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, respaldado por un método deductivo. Para la recolección de información se utilizó un cuestionario compuesto por veinte preguntas alineadas a los tipos, fuentes y evolución del reclutamiento. La población estuvo compuesta por catorce empresas de salud privadas de la ciudad y la muestra se redujo a cinco instituciones que aplican el reclutamiento. Los hallazgos proporcionaron información valiosa para mejorar el subproceso de reclutamiento en el ámbito de la salud, es así que se determinó que el 100% de las empresas privadas de salud de la ciudad de Latacunga no poseen la unidad de talento humano; por otro lado, el 100% de las empresas privadas de salud de la ciudad de Latacunga no utilizan inteligencia artificial para reclutar personal. En virtud de lo expuesto se generaron seis estrategias específicas alineadas al uso de redes sociales y portales web para el reclutamiento de personal de salud.

**Palabras Clave:** Estrategias, Personal de Salud, Portales Web, Reclutamiento, Redes Sociales.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**  
**FACULTY OF ADMINISTRATION AND ECONOMIC SCIENCE**  
**CAREER OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

**TITLE:** “USE OF SOCIAL MEDIA AND WEB SITES FOR  
THE RECRUITMENT OF HEALTH PERSONNEL IN THE PRIVATE  
SECTOR OF  
LATACUNGA CITY”

**Authors:**

Imbaquingo Morocho Fernando David

Villacís Cueva Alison Lisbeth

**Tutor:**

Ing. Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD.

**SUMMARY**

This study, named “Use of social media and web sites for the recruitment of health personnel in the private sector of Latacunga city” focused on determining the use of virtual platforms in the recruitment subprocess of personnel in private companies in the city of Latacunga. The objectives were based on theoretically substantiating the recruitment subprocess, diagnosing its current state through the questionnaire by (García, 2021), and proposing virtual recruitment strategies for healthcare companies in the private sector of the city of Latacunga. The applied methodology was based on the use of a quantitative approach, on a descriptive way, supported by a deductive method. For the information gathering it was applied a questionnaire made up of twenty inquiries aligned through kinds, sources and evolution of the recruitment. The population took place on fourteen private health companies of the city and the sample decreased to five institutions that apply this kind of recruitment. The findings helped with valuable information in order to improve the sub-process of recruitment in health field, so it was concluded that the 100% of the private health companies of Latacunga city do not have a Human Resources dependence; on the other hand the 100% of these companies do not use artificial intelligence to recruit personnel. Due to the above mentioned they were presented six specific strategies which are aligned to the use of social media and websites to the recruitment of health personnel.

**Key words:** Strategies, Health Personnel, Websites, Recruitment, Social Media.

## AVAL DE TRADUCCIÓN

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**CARRERA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Nombre de los estudiantes: Fernando David Imbaquingo Morocho y Alison  
Lisbeth Villacís Cueva**

### AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

EMERITA CAROLINA BUITRAGO GUANOLUISA con cédula de identidad número: 1719622696 Licenciada/o; Magister en: Licenciada en ciencias de la educación mención idiomas especialidad plurilingüe Inglés y Francés con número de registro de la SENESCYT: 1005-1-998968; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”** de: **Fernando David Imbaquingo Morocho y Alison Lisbeth Villacís Cueva**, egresados/as de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la Facultad de: **Ciencias Administrativas y Económicas**.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 27 febrero 2024

  
.....  
Lic. Emerita Carolina Buitrago Guanoluiza  
CI: 1719622696

## ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	v
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	vii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA .....	x
DEDICATORIA .....	xi
RESUMEN.....	xii
SUMMARY .....	xiii
AVAL DE TRADUCCIÓN .....	xiv
INFORMACIÓN GENERAL .....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.1. Pregunta de investigación.....	4
1.2. Objetivo general .....	4
1.3. Objetivos específicos.....	4
2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	5
3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA .....	6
3.1. Antecedentes .....	6
3.2. Marco teórico .....	9
3.2.1. <i>Reclutamiento</i> .....	9
3.2.2. <i>Evolución del reclutamiento</i> .....	10
3.2.3. <i>Reclutamiento 1.0</i> .....	10
3.2.4. <i>Reclutamiento 2.0</i> .....	12
3.2.5. <i>Reclutamiento 3.0</i> .....	13
3.2.7. <i>Empresas de salud privadas</i> .....	17
3.2.8. <i>Empresas de salud privadas la ciudad Latacunga</i> .....	19
4. METODOLÓGICA.....	28
4.1. Enfoque .....	28
4.2. Tipo .....	29
4.3. Método .....	29
4.4. Técnica .....	30
4.5. Instrumentos .....	30
4.6. Validez y confiabilidad.....	31
4.7. Diseño .....	31
4.8. Población.....	32

4.9. Muestra.....	33
5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
6. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL .....	45
6.1. Propuesta.....	47
7. CONCLUSIONES .....	52
8. RECOMENDACIONES .....	53
9. BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXO.....	57

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos .....	5
<b>Tabla 2.</b> Ventajas y desventajas del reclutamiento 1.0.....	12
<b>Tabla 3.</b> Ventajas y desventajas del reclutamiento 2.0.....	13
<b>Tabla 4.</b> Ventajas y desventajas del reclutamiento 3.0.....	14
<b>Tabla 5.</b> Ventajas y desventajas del reclutamiento 4.0.....	17
<b>Tabla 6.</b> Ventajas y Desventajas de las empresas de salud privadas .....	18
<b>Tabla 7.</b> Estadístico Reclutamiento .....	31
<b>Tabla 8.</b> Diagnóstico del estado actual .....	46
<b>Tabla 9.</b> Propuesta de estrategias .....	50

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Clínica Latacunga .....	21
<b>Figura 2.</b> Ubicación Clínica Latacunga .....	21
<b>Figura 3.</b> Hospital San Francisco de Asís.....	23
<b>Figura 4.</b> Ubicación del Hospital San Francisco de Asís .....	23
<b>Figura 5.</b> Hospital General NovaSalud.....	24
<b>Figura 6.</b> Ubicación Hospital General NovaSalud .....	24
<b>Figura 7.</b> Hospital Básico SERMES.....	26
<b>Figura 8.</b> Ubicación Hospital Básico SERMES .....	26
<b>Figura 9.</b> Praxxis - Centro Médico Digestivo.....	27
<b>Figura 10.</b> Ubicación Praxxis - Centro Médico Digestivo .....	28
<b>Figura 11.</b> ¿Cuál es su género?.....	34
<b>Figura 12.</b> ¿Qué edad tiene? .....	34
<b>Figura 13.</b> ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo como reclutador/a? .....	35
<b>Figura 14.</b> ¿Cómo ha sido la experiencia reclutando personal con las fuentes tradicionales? .....	35
<b>Figura 15.</b> ¿Qué tipo de reclutamiento usa en su institución?.....	36
<b>Figura 16.</b> ¿Qué fuentes utilizan para el reclutamiento en la institución?.....	36
<b>Figura 17.</b> ¿Qué medios utilizan para el reclutamiento en la institución?.....	37
<b>Figura 18.</b> ¿Cuáles de las siguientes actividades cree usted que son necesarias para realizar un subproceso de reclutamiento adecuado?.....	37
<b>Figura 19.</b> ¿Cuál es el método que cree usted que es el más eficaz para reclutar a un candidato/a?.....	38
<b>Figura 20.</b> ¿Seleccione qué herramienta o plataforma utiliza al revisar el perfil profesional del candidato/a?.....	38
<b>Figura 21.</b> ¿Alguna vez ha resultado para usted complicado reclutar un candidato/a que cumpliera los requisitos para el puesto? .....	39
<b>Figura 22.</b> ¿El equipo de talento humano ha recibido capacitación específica sobre el uso de tecnologías digitales en el subproceso de reclutamiento? .....	39
<b>Figura 23.</b> ¿Es fácil para usted tomar la decisión de cuál es el candidato/a adecuado/a para el puesto?.....	40
<b>Figura 24.</b> ¿Qué competencias son las que más valora en un candidato/a al reclutar? .....	40
<b>Figura 25.</b> ¿Prefiere realizar el subproceso de reclutamiento de manera? .....	41
<b>Figura 26.</b> ¿Qué tipo de reclutamiento es el que más utiliza? .....	41
<b>Figura 27.</b> ¿Cree que usted está actualizado/a de todos los métodos innovadores respecto al reclutamiento de personal? .....	42
<b>Figura 28.</b> ¿Cuánto tiempo tarda en realizar el subproceso de reclutamiento al completo? ...	42
<b>Figura 29.</b> ¿Cree que los Robots y la Inteligencia Artificial puedan ser herramientas útiles en el subproceso de reclutamiento de personal? .....	43
<b>Figura 30.</b> ¿Considera que reclutando al personal a través de cualquier red social se obtiene el mismo resultado que al hacerlo de una forma tradicional? .....	44
<b>Figura 31.</b> ¿Se realiza una evaluación del impacto financiero y funcional del subproceso de reclutamiento? .....	44
<b>Figura 32.</b> ¿Qué calificación cree usted que recibiría como reclutador? ¿Valore del 1 al 10?45	

## INFORMACIÓN GENERAL

**Título del proyecto:**

USO DE REDES SOCIALES Y PORTALES WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA

**Fecha de inicio:** abril del 2023

**Fecha de finalización:** febrero de 2024

**Lugar de ejecución:** Ciudad de Latacunga

**Provincia:** Cotopaxi

**Cantón:** Latacunga

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Gestión del Talento Humano

**Equipo de trabajo:**

Imbaquingo Morocho Fernando David

Villacís Cueva Alison Lisbeth

Ing. Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD.

**Área de conocimiento:**

Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho.

Educación Comercial y Administración.

Administración de Personal.

**Línea de investigación:**

Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible de Organizaciones.

**Sub líneas de investigación de la carrera:**

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI.

**1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La investigación se realiza con el propósito de comprender a fondo el uso de redes sociales y portales web en el subproceso de reclutamiento de personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga. Este estudio surge ante los avances de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), en el ámbito laboral y la necesidad de entender cómo estas plataformas están influyendo en las estrategias de contratación de personal en el sector privado de la salud.

Los aportes de esta investigación proporcionarán estrategias que ayuden a implementar el reclutamiento virtual mediante el empleo de redes sociales y portales web en el sector privado de salud. Además, los hallazgos encontrados podrían servir de referencia para futuras investigaciones en el campo del talento humano y la tecnología en los procesos de reclutamiento.

La investigación tiene un efecto significativo al evaluar los niveles en los que se han empleado las redes sociales y portales web en el reclutamiento, pudiendo influir en su veracidad. De igual manera, se busca verificar la posibilidad de realizar alguna reforma dentro del subproceso. La relevancia de este estudio radica en su capacidad para proporcionar información práctica que puede mejorar la competitividad y la eficiencia de las instituciones de salud privadas.

La utilidad práctica de esta investigación se fundamenta en el mejoramiento del

subproceso y en la propuesta de estrategias efectivas para el reclutamiento virtual del personal de salud. De igual forma, la investigación puede servir como guía para la formación de profesionales de talento humano, quienes aprenderán sobre las dinámicas cambiantes del reclutamiento virtual.

En el entorno del sector privado de salud en Latacunga, Ecuador, se presenta un desafío crucial relacionado con las estrategias de reclutamiento de personal. Este desafío involucra un estudio detallado de las prácticas actuales en este ámbito, especialmente en lo que respecta al subproceso de contratación mediante redes sociales y portales web, por lo que se ha considerado varios aspectos fundamentales la visión de los distintos actores involucrados en el reclutamiento, la dinámica entre la oferta y la demanda de profesionales de la salud en la región, la competencia existente entre las instituciones de salud y el efecto de las tecnologías de la información en la evolución de este subproceso. Estos elementos convergen en la necesidad de evaluar la eficacia, eficiencia y equidad de las prácticas de contratación vigentes.

Además, se han identificado hechos previos que aportan contexto a este problema, estos incluyen investigaciones preliminares sobre la utilización de redes sociales y portales web en el reclutamiento en diferentes sectores o regiones, así como estudios relacionados con las tendencias de empleo y la situación del mercado laboral en el ámbito de la salud en Latacunga. Asimismo, se consideran experiencias previas de instituciones de salud en el uso de estas plataformas para el reclutamiento de personal. Estos antecedentes brindan una base valiosa para comprender cómo estas herramientas han sido empleadas y qué desafíos específicos se han enfrentado en el pasado en este contexto.

La relevancia de este problema se fundamenta en la calidad y eficiencia de los

servicios de salud en la región. La escasez de profesionales de la salud, la competencia entre instituciones y la rápida evolución de las tecnologías de la información enfatizan la importancia de mejorar las prácticas de contratación. Es crucial abordar este desafío para garantizar que las estrategias de reclutamiento sean efectivas y justas, y así asegurar un suministro adecuado de profesionales de la salud para la comunidad. En fin, el problema de investigación se enfoca en evaluar la efectividad y eficiencia del uso de redes sociales y portales web en el reclutamiento de personal de salud en el sector privado en la ciudad de Latacunga, Ecuador.

### **1.1. Pregunta de investigación**

¿Qué estrategias de uso de redes sociales y portales web podrían ser utilizadas para el reclutamiento de personal en el sector privado de salud en la ciudad de Latacunga?

### **1.2. Objetivo general**

Analizar el uso de redes sociales y portales web en el reclutamiento de personal de salud de las empresas del sector privado de la ciudad de Latacunga.

### **1.3. Objetivos específicos**

- Fundamentar teóricamente el subproceso de reclutamiento del personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga.
- Diagnosticar el estado actual del subproceso de reclutamiento de personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga.
- Proponer estrategias de reclutamiento virtual para el personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga.

**Tabla 1***Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos*

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Productos</b>
Fundamentar teóricamente el subproceso de reclutamiento del personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga.	Examinar toda la información hallada en bibliografías, revistas científicas, artículos y trabajos de investigación.	Semana 4	Marco teórico
Diagnosticar el estado actual del subproceso de reclutamiento de personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga.	Realización de encuestas a los diferentes colaboradores del departamento de Talento de cada una de las clínicas privadas seleccionadas en la ciudad de Latacunga.	Semana 9	Análisis situacional
Proponer estrategias de reclutamiento virtual para el personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga.	Propuesta	Semana 13	Propuesta de estrategias de reclutamiento 4.0

## 2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios directos de esta investigación serán cinco empresas privadas del sector de la salud en la ciudad de Latacunga las cuales son: Clínica Latacunga, Hospital General NovaSalud, Hospital San Francisco de Asís, Hospital Básico SERMES y Praxxis - Centro Médico, las cuales obtendrán información actualizada sobre las prácticas de reclutamiento virtual. Esto les permitirá innovar en sus subprocesos de selección de personal, adaptándose a las dinámicas contemporáneas del mercado laboral. Del mismo modo, los gestores de Talento Humano encargados del subproceso de reclutamiento y selección en estas empresas serán beneficiados al adquirir nuevos conocimientos sobre el reclutamiento virtual. Esto les posibilitará desarrollar y aplicar estrategias más efectivas, mejorando la eficiencia en la búsqueda y contratación de personal de salud. Los 128 trabajadores de las empresas privadas de salud en la ciudad de Latacunga se beneficiarán del reclutamiento virtual, ya que les permitirá acceder a una amplia red de oportunidades laborales y disfrutar de una mayor flexibilidad en el

proceso de búsqueda de empleo. Por otro lado, los beneficiarios indirectos de esta investigación serán los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en particular aquellos que cursan la carrera de Gestión de Talento Humano. Tendrán acceso a información actualizada y relevante sobre las técnicas emergentes en el reclutamiento 4.0. Esto les proporcionará una comprensión práctica de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

### **3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

El reclutamiento constituye un subproceso esencial que impulsa el crecimiento y desarrollo de las empresas de salud privadas, orientado a la identificación y selección de profesionales idóneos con competencias y capacidades para ocupar roles clave. Así mismo, el auge de las redes sociales y los portales web ha revolucionado la interacción entre reclutadores y candidatos, brindando nuevas oportunidades. En esta investigación se explorará el efecto del uso de las redes sociales y portales web en la contratación de personal de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga, a través del empleo de un enfoque cuantitativo sustentado en la aplicación de una encuesta y su respectivo cuestionario. Además, busca proponer estrategias de reclutamiento 4.0 que optimicen la eficiencia y eficacia en la contratación de profesionales. A continuación, se abordan teóricamente cada uno de los ejes temáticos de la presente investigación.

#### **3.1. Antecedentes**

Como antecedentes de esta investigación, se toman en cuenta cuatro trabajos similares al presente proyecto. El primer trabajo considerado, es el estudio de Torres et al., (2019) en su trabajo de artículo científico denominado “Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio - Colombia”, presentado y publicado en la revista Desarrollo Gerencial. Este trabajo se enfoca en evaluar la situación actual de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS),

identificando sus puntos fuertes, debilidades y posibles amenazas ya mencionadas. Posteriormente, la metodología aplicada fue cualitativa debido a que se recogió información a través de entrevistas y análisis documentales. Por lo tanto, se determina que el reclutamiento se lleva a cabo mediante la revisión de hojas de vida y la publicación de anuncios en sitios web. La entrevista, ya sea estructurada o no estructurada, constituye una parte integral del proceso, y el gerente desempeña un papel crucial en la toma de decisiones finales. El presente trabajo se centra en los procesos de reclutamiento y selección de los centros de salud de Villavicencio y se relaciona con nuestro trabajo de investigación debido a que se pretende indagar el uso de redes sociales y portales web en las clínicas privadas de la ciudad de Latacunga, Ecuador.

También se analiza el trabajo de Andrade, E. H. (2020) titulado como “El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador”, publicado en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador el presente trabajo examina y estudia las variables semejantes descritas en este trabajo. Para cumplir con la finalidad de este trabajo, los resultados se obtienen cuantitativamente mediante la recopilación de información sobre el desarrollo del reclutamiento de acuerdo con perfiles específicos durante el período mencionado. Además, se llevan a cabo entrevistas cualitativas con colaboradores involucrados en el reclutamiento, buscando comprender sus perspectivas y experiencias en este proceso, con el fin de cumplir el objetivo del trabajo que es analizar cómo la empresa ha integrado esta tendencia en su estrategia y práctica de Recursos Humanos, centrándose específicamente en la gestión del talento humano mediante el reclutamiento en redes sociales durante el período de un año. El presente trabajo se relaciona con nuestro trabajo de investigación, ya que, examina el uso de redes sociales y portales web como nueva tendencia para cumplir con este subproceso.

Adicionalmente se cita el trabajo realizado por Rivera, P. M. (2020) que en su trabajo de investigación propuso como objetivo indagar y explicar los nuevos métodos y herramientas con los que cuentan las empresas de España - Valladolid para las tareas de reclutamiento y selección, el trabajo de investigación titulado “Reclutamiento y selección a través de redes sociales: especial atención a LinkedIn”, fue presentado y aprobado por la Universidad de Valladolid, se realizó un caso práctico basándose principalmente en realizar una comparación acerca del uso de redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección entre una gran empresa y una pyme, por lo cual diseñaron un cuestionario estructurado principalmente en 10 preguntas, orientadas al uso de redes sociales y su nivel de importancia en las empresas, por ello esta investigación coincide en que el uso de portales web o redes sociales facilita realizar un reclutamiento de personal eficiente.

Asimismo, se examinó el trabajo de Cabrera (2022) en su investigación titulada “Propuesta de mejora al proceso de reclutamiento y selección del personal para la Compañía Seguros Alianza S.A en la agencia de la ciudad de Cuenca en el período noviembre 2021- marzo 2022”, aprobado y publicado en la Universidad Politécnica Salesiana. El objetivo consiste en la actualización de los procesos de reclutamiento y selección a los funcionarios de la Compañía Seguros Alianza S.A. Para lograr los resultados esperados en este estudio, se utilizó la metodología transeccional descriptiva la cual consiste en la adquisición de datos a través de la observación exploratoria en un momento determinado. En definitiva, el uso efectivo de las TIC ha transformado la gestión de recursos, agilizando las comunicaciones y el proceso de reclutamiento aumentando la productividad. Ambas investigaciones contribuyen en la adaptación del uso de tecnologías y herramientas digitales para optimizar el reclutamiento del personal.

Finalmente, se examinó el trabajo de investigación de Núñez (2023) titulado "Sistema de reclutamiento y selección de personal para la empresa Multisa CAD", el cual fue aprobado y publicado en la Universidad Técnica de Cotopaxi. El propósito de esta investigación es proponer un sistema de reclutamiento y selección para la empresa Multisa CAD, así como identificar las dificultades en el subproceso de reclutamiento y la falta de perfiles adecuados para las vacantes. La metodología empleada en esta investigación es de enfoque mixto, específicamente un método descriptivo con un enfoque deductivo. El estudio resalta la importancia de contar con un subproceso de selección exitoso para fomentar un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional sólida, lo cual resulta en una mayor satisfacción laboral. Esta investigación subraya la importancia de un subproceso de selección eficiente, y ambas investigaciones coinciden en que el uso de portales web o redes sociales facilita llegar a un grupo más amplio de candidatos potenciales.

## **3.2. Marco teórico**

### **3.2.1. Reclutamiento**

(Romero, 2016) menciona que el reclutamiento es una de las funciones más importantes para las empresas, debido a que “de ello depende que la organización cuente con personal calificado, actualizado y capacitado”, lo que a su vez “le otorga un nivel de competitividad y cumplimiento cabal de sus objetivos globales”. Dentro de los departamentos de talento humano de las organizaciones, el reclutamiento de personal se ha convertido en un subproceso muy relevante para la captación de los empleados más adecuados, ya que, el reclutamiento puede definirse como un subproceso orientado a la búsqueda de candidatos potenciales para cubrir una vacante. El propósito del proceso de reclutamiento radica en atraer a individuos calificados para la posición vacante. Se

enfatisa en el término "calificados" debido a que atraer candidatos que no cumplen con este criterio resulta en una pérdida de tiempo y recursos financieros, se requiere entrevistar y evaluar a los candidatos para determinar su idoneidad, lo cual ayudará a minimizar costos y el enfoque se centrará exclusivamente en aquellos individuos que poseen las habilidades mínimas necesarias para desempeñar el puesto. (Gómez, 2016)

### ***3.2.2. Evolución del reclutamiento***

La evolución del proceso de reclutamiento ha experimentado una transición desde métodos analógicos tradicionales hacia la adopción de tecnologías avanzadas y diversas innovaciones. Cada interacción de este subproceso ha representado un cambio sustancial en la manera en que las organizaciones identifican, evalúan y seleccionan talento. A continuación, se describen las versiones del reclutamiento.

### ***3.2.3. Reclutamiento 1.0***

Citando a Villotta (2020), el R-1.0 surgió en la web estática y solo de lectura. El Reclutamiento era de las reglas que proponía cada empresa. Poco cercano, imposibilidad de feedback. Anuncios por periódicos (muy divertidos).

Menciona Garcilaso y Joya (2019), que la web-1 (1993-2006) nace en una sociedad de medios de entretenimiento y consumo pasivo (medios tradicionales, radio, TV, email). Internet era un servidor estático de acceso limitado por cuestiones técnicas, económicas y geográficas.

El reclutamiento 1.0, también conocido como la era tradicional, nació a principios de los años 90 hasta finales de la década del 2006, se caracterizaba por la publicación de anuncios en periódicos, televisión y radio, así como la colocación en tableros de anuncios físicos. Involucra el uso de redes de contactos y recomendaciones personales, con individuos entregando sus currículums directamente en la empresa en

la esperanza de ser considerados. De igual forma, las empresas buscaban activamente candidatos en su entorno geográfico. Estos subprocesos se caracterizaban por ser costosos y prolongados. La selección se llevaba a cabo mediante procedimientos manuales, como la minuciosa revisión de hojas de vida y la realización de entrevistas presenciales. Con el surgimiento de la web 1.0, los reclutadores comenzaron a aprovechar la posibilidad de publicar vacantes, a pesar de que esta red era básica, con un panel estático y sin movimientos significativos. Aunque rudimentaria, la web 1.0 permitió a los reclutadores utilizar bases de datos personales, que requerían actualizaciones constantes. Al buscar cubrir vacantes, se filtraban los perfiles de acuerdo con los requisitos específicos. A pesar de sus limitaciones, la web 1.0 generó un efecto significativo en la sociedad, sentando las bases para futuras revoluciones en la red.

### **Pasos del reclutamiento 1.0**

**Publicación de anuncios:** Las empresas dependían en gran medida de la difusión de anuncios de trabajo en periódicos locales y revistas especializadas. Estos anuncios tienen una fecha límite.

**Ferias de empleo:** La participación en ferias de empleo sigue siendo común en la actualidad, donde las empresas tienen la oportunidad de interactuar directamente con posibles candidatos. Sin embargo, este método estaba previamente restringido geográficamente.

**Colaboración con agencias de empleo:** Muchas empresas tenían vínculos con agencias de empleo para facilitar la búsqueda y selección de talento, externalizando parte del proceso de reclutamiento.

## Ventajas y desventajas del reclutamiento 1.0

**Tabla 2**

*Ventajas y desventajas del reclutamiento 1.0*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Conexión directa con trabajadores locales.	Limitación a postulantes geográficamente cercanos.
Menor competencia al buscar a los candidatos idóneos.	Limitación al buscar candidatos con capacidades y habilidades.
Uso de medios televisivos, radio e imprenta.	Menor eficiencia con la utilización de medios digitales modernos.
Aprovechamiento eficaz de contactos personales para obtener recomendaciones.	Altas posibilidades de introducir sesgos en el proceso de selección debido a las conexiones personales.
Exhaustiva examinación de currículums para contratar al candidato ideal.	Aumento de la posibilidad de cometer errores humanos y sesgos en el proceso de selección.

### **3.2.4. Reclutamiento 2.0**

Según Garcilaso y Joya (2019), web 2.0 (2007-2010) se basa en la sociedad del conocimiento, la autogeneración de contenido, en medios de entretenimiento y consumo activo.

La Web 2.0 se distingue por la automatización de los subprocesos en el reclutamiento, la cual era más eficiente porque se reducían costos y tiempo. En lugar de recurrir a medios impresos, se emplea la web, donde los anuncios se publican y los postulantes envían sus currículums a las direcciones de correo electrónico de los reclutadores. Un factor importante debido a la automatización del reclutamiento 2.0 es que se pudo llegar a muchas personas las cuales tenían aptitudes y actitudes atractivas para las vacantes disponibles.

Con la llegada del Internet, surgieron los primeros buscadores de empleo, en los cuales se difundieron vacantes y que permitían a las personas acceder a ellas desde

cualquier rincón del mundo. Asimismo, las empresas iniciaron la creación de sitios web corporativos para facilitar el acceso a la información. A partir de los correos electrónicos recibidos de los interesados, los reclutadores lograron construir una base de datos, la cual servía como herramienta para la identificación de candidatos en futuras oportunidades laborales.

### **Ventajas y desventajas del reclutamiento 2.0**

**Tabla 3**

*Ventajas y desventajas del reclutamiento 2.0*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Publicación instantánea de empleos.	Posible saturación de información.
Acceso a una variedad de candidatos.	Dependencia de habilidades digitales.
Comunicación directa entre empleadores y candidatos.	Posibles problemas de privacidad.
Feedback más rápido.	Necesidad de gestionar la reputación en línea.
Uso de sistemas de seguimiento de candidatos electrónicos para una gestión eficiente.	Costo asociado con algunas herramientas.

#### **3.2.5. Reclutamiento 3.0**

Según Rojas & Aguado (2016) el reclutamiento 3.0 se define como una estrategia moderna y dinámica para adquirir talento, que integra herramientas digitales y plataformas en línea, centrándose en la experiencia del candidato y adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral. Esta metodología busca optimizar el proceso de reclutamiento mediante el uso de tecnología avanzada, la personalización de interacciones con los candidatos y la agilidad en las fases de selección, con el objetivo de identificar, atraer y retener el mejor talento de manera eficiente y efectiva en un entorno altamente competitivo.

El reclutamiento 3.0 representa una evolución en la comunicación entre empleados y empresas, ofreciendo un seguimiento en tiempo real de las etapas del subproceso de selección. Esta versión agiliza la contratación para roles específicos al establecer una mayor interacción, lo que conduce a una mayor precisión en la colocación de personal. La cercanía adicional surge de la capacidad de las empresas para analizar el perfil de los candidatos, generando confianza para avanzar en el proceso. Estos procesos son más rentables, ya que, las entrevistas se pueden realizar en línea, reduciendo los costos asociados. Los candidatos valoran positivamente la realización remota del reclutamiento, lo que les permite postularse desde diferentes ubicaciones y países, minimizando la dificultad de desplazarse a las instalaciones de la empresa.

El reclutamiento 3.0 ofrece acceso a una amplia red de candidatos, si bien la gestión y selección entre esta gran cantidad de postulantes puede representar un desafío, aumentando la posibilidad de una elección inadecuada para el puesto. Las empresas privadas están otorgando mayor importancia al reclutamiento 3.0 debido a sus múltiples ventajas, así como para mantenerse actualizadas sobre las tendencias laborales y comprender mejor las percepciones de sus empleados.

### **Ventajas y desventajas del reclutamiento 3.0**

**Tabla 4**

*Ventajas y desventajas del reclutamiento 3.0*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Acceso a un amplio y diverso grupo de candidatos.	Menor interacción personal.
Reducción de costos.	Falta de precisión en la selección.
Mayor eficiencia y rapidez.	Dependencia de la tecnología.
Mejor experiencia del candidato.	Sobrecarga de información.

El reclutamiento 3.0 ofrece numerosas ventajas, pero también plantea desafíos, especialmente en la gestión eficiente de la abundancia de información y en mantener un equilibrio entre la conveniencia digital y la evaluación exhaustiva de los candidatos.

### **Herramientas y plataformas del reclutamiento 3.0**

El reclutamiento 3.0 implica el uso de diversas herramientas y plataformas digitales que han revolucionado la forma en que las empresas buscan y seleccionan talento. Facilita a los responsables de talento humano agilizar el proceso de reclutamiento y mejora la comunicación durante la búsqueda de empleo. A continuación, se detallan algunas de las herramientas y plataformas fundamentales:

**LinkedIn:** Una red social profesional permite a los usuarios crear perfiles detallados y conectar con reclutadores y profesionales de la industria según la vacante laboral que buscan. Del mismo modo, proporciona a los reclutadores la capacidad de buscar los mejores candidatos alineados con la vacante que desean cubrir.

**Indeed:** Es una fuente de búsqueda de empleo que recopila todos los anuncios de la web en un solo lugar. Además, la aplicación permite configurar a los usuarios alertas de empleo para estar al tanto de las mejores ofertas que lleguen a su cuenta.

**Facebook:** Es una red social global que permite a empleadores y candidatos conectarse y compartir oportunidades laborales. Además, posibilita a las empresas crear páginas donde suben contenido que refleja su cultura organizacional. La plataforma también facilita la creación de grupos especializados de profesionales los cuales pueden interactuar y compartir vacantes de empleo. Asimismo, Facebook permite la creación de anuncios de empleo que pueden llegar a una amplia audiencia en todo el mundo.

**Google:** Google es una herramienta que cumple la función de búsqueda de empleo, permitiendo a los usuarios encontrar oportunidades laborales directamente en los resultados de

búsqueda. Google tiene la capacidad de filtrar las vacantes según la profesión, el puesto, la ubicación geográfica y el tiempo real, en que una publicación ha sido subida a la web.

**Multitrabajos:** Es una red social profesional la cual permite a los usuarios crear perfiles detallados y conectar con reclutadores y profesionales de la industria. Por otro lado, ayuda a los reclutadores en el subproceso de reclutamiento ya que la app ayuda a filtrar a los candidatos según la necesidad (habilidades, experiencia, estudios, etc.)

### **3.2.6. Reclutamiento 4.0**

El reclutamiento 4.0 emplea tecnologías avanzadas, como la automatización y personalización basada en datos, junto con mejoras en la experiencia del candidato y la integración de herramientas emergentes, para optimizar la búsqueda y selección de talento de manera eficiente y precisa.

El concepto de reclutamiento 4.0 según Rodríguez Arias, A. C. (2019), representa una evolución más avanzada en las estrategias de contratación, principalmente influida por el efecto de la tecnología emergente y las prácticas innovadoras en el ámbito de recursos humanos.

El reclutamiento 4.0 va más allá de las prácticas digitales tradicionales y se basa en la implementación de tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, el aprendizaje automático, la automatización de procesos, el análisis avanzado de datos, la realidad virtual y otras herramientas de vanguardia para transformar y optimizar las operaciones de contratación, esta evolución implica:

**Automatización avanzada:** Sistemas automatizados para realizar tareas de selección, evaluación de candidatos y gestión de datos, agilizando y optimizando el proceso de reclutamiento.

**Personalización:** Utilización de análisis predictivo y personalización basada en datos para adaptar las estrategias de contratación a las necesidades de la organización.

**Experiencia mejorada del candidato:** Incorporación de tecnologías como la realidad virtual

o la interacción inmersiva para ofrecer a los candidatos una experiencia más atractiva y participativa durante el proceso de reclutamiento y selección.

**Integración de herramientas emergentes:** Adopción de herramientas como chatbots, sistemas de recomendación, plataformas basadas en la nube y otras tecnologías avanzadas para mejorar la eficiencia y selección del talento.

### Ventajas y desventajas del reclutamiento 4.0

**Tabla 5**

*Ventajas y desventajas del reclutamiento 4.0*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Uso de herramientas avanzadas.	Costos iniciales elevados
Precisión en la selección.	Dependencia tecnológica.
Posibilidad de llegar a un mayor número de candidatos.	Posible pérdida de interacción humana.

#### **3.2.7. Empresas de salud privadas**

Como afirma Martín (2019), el término "salud privada" se refiere a la atención médica y los servicios de salud que son proporcionados por empresas privadas, en lugar de ser financiados y administrados por el gobierno o instituciones públicas. Las entidades privadas comprenden entre clínicas, consultorios y farmacias con fines de lucro, las cuales ofrecen una variedad de servicios médicos, que van desde consultas generales hasta procedimientos más especializados. Por otro lado, la salud privada se caracteriza porque los pacientes financian los pagos o a través de seguros privados que ellos contratan.

## Ventajas y desventajas de las empresas de salud privadas

**Tabla 6**

*Ventajas y Desventajas de las empresas de salud privadas*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Los pacientes tienen mayor comodidad y esperan menos tiempo en ser atendidos. Atención médica personalizada.	Las personas con bajos recursos no pueden acceder a la salud privada. Procedimientos quirúrgicos costosos.
Infraestructura y tecnología modernas.	Precios muy elevados a comparación con hospitales públicos.
Las clínicas privadas trabajan en conjunto con proveedores de seguros para expandir la cobertura de atención	Es difícil prestar atención médica a comunidades en situaciones de vulnerabilidad.

## Procesos de selección en las empresas de salud privadas

Los pasos que se indican a continuación, contribuyen con el subproceso de selección en las empresas de salud privadas para respaldar el buen funcionamiento de la contratación a profesionales cualificados los cuales puedan coadyuvar con el crecimiento de las empresas.

**Solicitud de empleo:** Los postulantes responden a la vacante que generan las clínicas, enviado su hoja de vida.

**Evaluación de currículums:** Los encargados de Talento Humano examinan detalladamente la información proporcionada por los candidatos para verificar su veracidad y coherencia.

**Entrevista inicial:** Una vez seleccionados a los candidatos se les hace una pre entrevista por teléfono para citarles a una entrevista presencial.

**Pruebas técnicas:** Se aplican evaluaciones para medir las habilidades y competencias que tienen los postulantes.

**Verificación de referencias:** El encargado del departamento de Talento Humano debe confirmar los datos, documentos si son reales de los candidatos seleccionados.

**Pruebas psicométricas:** Es una herramienta que ayuda a los responsables de Talento

Humano a evaluar las aptitudes y la personalidad de los candidatos para trabajar bajo presión.

**Entrevistas con el panel:** Se seleccionan a tres candidatos y se realizan entrevistas finales con los posibles jefes de cada área hospitalaria para evaluar la afinidad que se tiene con la filosofía organizacional y las competencias requeridas para la vacante.

**Entrevistas finales:** Se reúne un comité para elegir al candidato idóneo que encaje con todos los requisitos y se revisan cuáles son los puntajes más altos de acuerdo a las pruebas técnicas y de psicométricas.

**Pruebas médicas:** Una vez ya seleccionado al candidato, se le realizan estudios médicos para comprobar que no tenga ninguna enfermedad que pueda afectar el entorno de sus funciones de trabajo.

**Contratación:** Se extiende un contrato al trabajador para que firme y acepte todas las políticas, normas de la empresa para que pueda desempeñar.

### **3.2.8. Empresas de salud privadas la ciudad Latacunga**

Las empresas de salud privadas en Latacunga representan un pilar fundamental para el acceso a atención médica especializada y de calidad en la ciudad. Cuentan con infraestructura moderna y equipos de vanguardia, y se presentan como instituciones comprometidas con el bienestar y la satisfacción de sus pacientes. En la actualidad, existen catorce empresas privadas que ofrecen sus servicios a la comunidad de Latacunga que son las siguientes: Clínica Especializado Provida, Clínica Latacunga, Hospital Básico Clínica Santa Cecilia, Hospital San Francisco de Asís, Clínica Novasalud, Clínica Álvarez Barahona, Hospital del Día ALANI, Clínica Cormedical, Clínica San Agustín, Hospital Básico SERMES y Praxxis – Centro Médico Digestivo. Su enfoque se centra en proporcionar servicios médicos integrales, desde consultas

especializadas hasta procedimientos avanzados, en un ambiente acogedor y con profesionales altamente capacitados. Asimismo, las empresas de salud privadas en Latacunga colaboran con el Ministerio de Salud Pública (MSP), para impulsar la atención integral de calidad a la población. Estas empresas participan en programas de salud promocional y preventiva, y también atienden a pacientes con enfermedades crónicas y catastróficas. Sin embargo, el costo de los servicios de salud en el sector privado suele ser más elevado que en el sector público. A pesar de ello, las personas eligen buscar atención en clínicas privadas debido al buen servicio, la rápida atención y la disponibilidad de servicios especializados. De esta manera, las empresas de salud privadas se destacan por su dedicación a ofrecer soluciones médicas efectivas y personalizadas, contribuyendo significativamente al cuidado de la salud en la comunidad de Latacunga.

Las empresas privadas de la salud en la ciudad de Latacunga se erigen como una referencia en el campo del cuidado médico, ofreciendo un ambiente donde la atención personalizada se fusiona con la tecnología más avanzada, porque estas modernas instalaciones respaldadas por un equipo de profesionales altamente calificados se comprometen a proporcionar un cuidado integral desde la prevención de enfermedades hasta tratamientos de vanguardia, con un enfoque centrado en el paciente, estas empresas privadas de la salud buscan garantizar la comodidad y el bienestar de cada individuo que busca su experiencia y dedicación en el ámbito de la salud. A continuación, en una breve síntesis se presentan cinco empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga, en las cuales se tuvo apertura para aplicar el instrumento, las mismas que dan a conocer su filosofía organizacional, su ubicación e historia.

## Clínica Latacunga

La clínica Latacunga fue fundada en 1958 por el Dr. Luis Banda y la Lcda. Carmelita Navas, quienes respondieron a la necesidad de establecer un centro médico innovador accesible para los ciudadanos de Latacunga. Esta clínica proporciona a toda la comunidad un servicio óptimo y de alta calidad. Además, la institución cuenta con instalaciones de última tecnología y muestra preocupación por la reducción de la contaminación ambiental. Ha experimentado una expansión significativa en los últimos años, ganándose así el reconocimiento y afecto de las personas.

**Ubicación:** Calle Sánchez de Orellana y Márquez de Maenza.

### Figura 1

*Clínica Latacunga*



### Figura 2

*Ubicación Clínica Latacunga*



**Misión:** Protegemos la vida y la salud de cada uno de nuestros pacientes y nos especializamos en devolverles su salud. (Plusmedical, 2023).

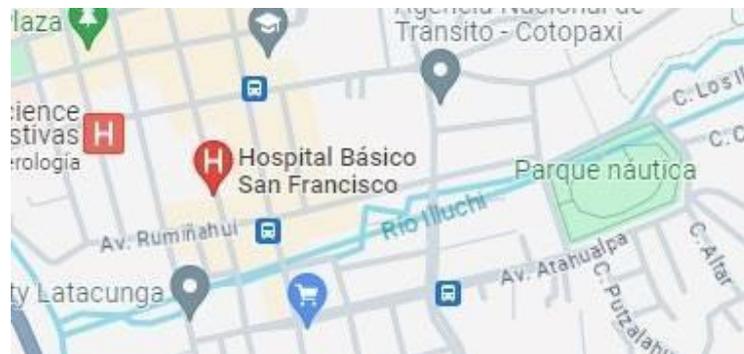
**Visión:** Ser líderes indiscutibles en el servicio a la salud de las personas a nivel nacional. (Plusmedical, 2023).

**Especialización:** La clínica Latacunga cuenta con un amplio personal entre auxiliares, administrativos, internos, enfermeras y médicos especialistas, además, dispone de algunos servicios (farmacia, ecografía, laboratorio, entre otros) y varias especializaciones (medicina general, traumatología, cardiología, cirugía general, entre otros) que brinda a la comunidad.

### **Hospital San Francisco de Asís**

La institución de salud privada “Hospital San Francisco de Asís” es la más grande y moderna de la provincia de Cotopaxi, ya que, ha logrado convertirse en un referente regional entre los establecimientos médicos, ganándose la confianza de la comunidad tras más de una década de funcionamiento. Su infraestructura fue diseñada específicamente para cumplir con las funciones y necesidades de una institución de servicios médicos, lo que ha posibilitado su crecimiento y adaptación a las demandas cambiantes de la población en la ciudad de Latacunga.

**Ubicación:** Está ubicado en las calles Sánchez de Orellana 11-37 y Av. Rumiñahui.

**Figura 3***Hospital San Francisco de Asís***Figura 4***Ubicación del Hospital San Francisco de Asís*

**Misión:** Proveer un servicio médico integral de alta calidad humana y excelencia profesional, con un equipo de trabajo capacitado al más alto nivel de desempeño. (Asís, s.f.)

**Visión:** Llegar a ser el centro de atención médica de excelencia regional, apoyados siempre en tecnología moderna, la mejor infraestructura, equipamiento y docencia. (Asís, s.f.)

**Valores Corporativos:** Orientación al Ciudadano, Simbiosis con la Comunidad, Servicio de Calidad, Innovación Continua, Ciudadanía Organizacional.

## Hospital General NovaSalud

El Hospital General NovaSalud es una institución privada ubicada en la ciudad de Latacunga, la cual fue inaugurada el 1 de abril de 2012. Esta clínica cuenta con una moderna infraestructura que garantiza la seguridad de sus pacientes. Dicha institución está creciendo a pasos agigantados lo que le permite mejorar su oferta de servicios médicos, tanto en el ámbito ambulatorio como en el hospitalario, proporcionando atención de calidad a toda la comunidad.

**Ubicación:** Está en la avenida Eloy Alfaro 31-219 y Gral. Montero.

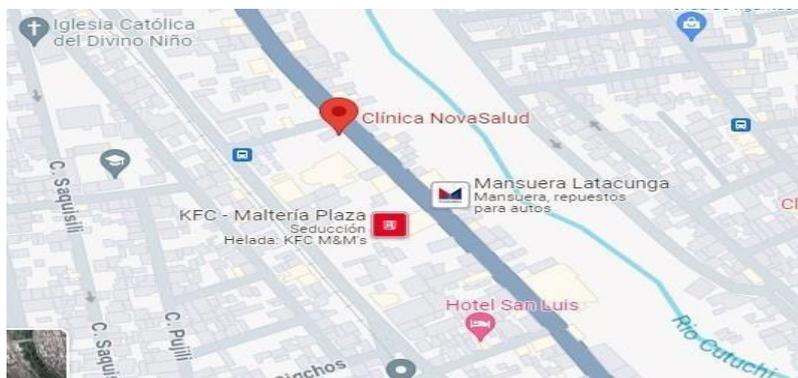
### Figura 5

*Hospital General NovaSalud*



### Figura 6

Ubicación Hospital General NovaSalud



**Misión:** Brindar atención médica de calidad y calidez humana a toda la familia, desde el recién nacido hasta los adultos mayores, promoviendo la salud y el bienestar de la comunidad. (Novasalud, 2023)

**Visión:** Ser la clínica privada líder en Latacunga, reconocida por su atención de calidad, calidez y tecnología de vanguardia, ofreciendo servicios integrales para el cuidado de la salud de toda la familia. (Novasalud, 2023)

**Valores Corporativos:** Calidez, esmero y velar por la salud.

**Especialización:** El hospital general cuenta con personal médico y administrativo del mismo modo ofrece servicios de cirugía clínica, laboratorio clínico, fisioterapia, otorrinolaringología, ginecología y obstetricia, entre otros.

### **Hospital Básico SERMES**

El Hospital Básico “SERMES” Servicios médicos especializados nace el 31 de Marzo del 2009, con el objetivo de servir a la ciudadanía con cirugías ambulatorias, atención médica y de enfermería programada para pacientes que la requieran, en el transcurso de un año y seis meses se potencializa su área de Traumatología y se ve la necesidad de expandir los servicios, gracias a la gran acogida y respaldo de la ciudadanía tomando la decisión de crecer tanto en estructura arquitectónica como en personal profesional y equipos médicos para brindar un servicio de calidad a sus pacientes. Su infraestructura ofrece a sus clientes ambientes seguros y agradables, con habitaciones cómodas y acogedoras, parqueaderos y los servicios de apoyo como: cocina, lavandería, y oficinas administrativas.

**Ubicación:** Sánchez de Orellana y Márquez de Maenza.

**Figura 7***Hospital Básico SERMES***Figura 8***Ubicación Hospital Básico SERMES*

**Misión:** Formamos parte de una Institución privada de servicios médicos con apertura social que enfoca las necesidades integrales del paciente brindándole atención oportuna y eficiente, manteniendo estándares de calidad en infraestructura y tecnología con profesionales especializados y capacitados, acorde los requerimientos de nuestros pacientes. (SERMES, 2024)

**Visión:** Institución de servicios médicos que pretende llegar a la excelencia en atención médica y paramédica valiéndonos de los últimos avances tecnológicos, sumados a una vocación de servicio altruista con el compromiso de mantenernos vigentes en un conocimiento científico que correctamente aplicado se refleje en su salud y bienestar de

nuestro paciente, debiendo ser reconocidos a nivel regional y nacional por su aporte al desarrollo de nuestro País. (SERMES, 2024)

**Valores Corporativos:** Honestidad, integridad y excelencia.

**Especialización:** El Hospital Básico SERMES cuenta con una gran variedad de servicios de la salud como lo son: hospitalización, emergencias, traumatología, reumatología, pediatría - neonatología, medicina interna, medicina general, oftalmología y otorrinolaringología.

### **Praxis - Centro Médico Digestivo**

Praxis se destaca como un centro médico especializado en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades relacionadas con el sistema digestivo. El personal es altamente capacitado y está comprometido en proporcionar atención de calidad. Las instalaciones son de última generación y permiten llevar a cabo procedimientos endoscópicos tanto en la parte superior como en la inferior del sistema digestivo. Además, la institución dispone de una sección dedicada a la cirugía ambulatoria y atención primaria, destinada a servir a todos los residentes de la ciudad de Latacunga.

**Ubicación:** Está ubicada en las calles Sánchez de Orellana y Rumiñahui.

### **Figura 9**

*Praxis - Centro Médico Digestivo*



**Figura 10**

*Ubicación Praxxis - Centro Médico Digestivo*



**Especialización:** El centro médico Praxxis, cuenta con una gran variedad de servicios de salud los cuales son cirugía digestiva, cirugía laparoscópica, endoscopia y terapéutica.

## 4. METODOLÓGICA

### 4.1. Enfoque

Esta investigación adoptó un enfoque de investigación cuantitativo. Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no se debe “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, se puede redefinir alguna fase. Parte de una idea que va delimitándose, se derivan objetivos y preguntas de investigación, además se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Por lo que, el estudio se las características del enfoque cuantitativo se ajustan plenamente a los objetivos del presente estudio. Por otro lado, Jiménez (2020) postula que la importancia del modelo cuantitativo radica en la aplicación de una postura divergente, manteniendo la objetividad en los fenómenos observados y traducidos en datos numéricos.

Dicho de otra manera, se ha optado por una orientación cuantitativa con el propósito de traducir la información en datos numéricos y estadísticos, estableciendo así su relevancia en el desarrollo del trabajo de titulación.

## **4.2. Tipo**

En el presente trabajo, se observa una inclinación hacia un tipo de investigación descriptiva que se centra en describir y analizar los comportamientos y características de un fenómeno social, sin la necesidad de manipular o cruzar variables.

Según Morales (2012) citado por Núñez (2023) menciona que el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. Asimismo, (Alba, Arguello y Molina 2020), postulan que la información suministrada por la investigación descriptiva debe ser verídica, precisa y sistemática. Se debe evitar hacer inferencias en torno al fenómeno. Lo fundamental son las características observables y verificables.

## **4.3. Método**

El método deductivo es crucial para el presente trabajo, ya que guía la investigación desde lo general hacia lo particular. Este enfoque se valida mediante la observación, experimentación y el análisis de los datos de manera coherente.

Es el proceso de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. (Aspasia 2021). Igualmente, Núñez (2023), plantea que el método deductivo parte de ideas o principios que dan paso a un conocimiento que se relaciona con el

tema en particular que se investiga, va de lo general a lo específico lo cual permite conectar premisas y conclusiones.

#### **4.4. Técnica**

La presente investigación se adoptó la técnica de la encuesta según Tamayo y Tamayo (2003 p.32) citado por Jiménez (2020) “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. De igual manera Núñez (2023) postula que es una herramienta de investigación que se utiliza para recopilar información y datos de una muestra representativa de personas con el fin de obtener una comprensión más amplia de sus opiniones, actitudes, comportamientos u otros aspectos específicos. No obstante, es importante realizar las encuestas estructuradas para obtener datos confiables y representativos, del mismo modo, se debe de ser cuidadoso al manejar información tan delicada.

#### **4.5. Instrumentos**

Para determinar la problemática existente en las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga, se aplicó una entrevista inicial dirigida a los responsables del reclutamiento y selección de personal, la misma que estuvo compuesta por cinco preguntas a efectos de interpretar la realidad previa sobre la aplicación de este subproceso de captación. (Ver anexo 1). Esta información fue valiosa a efectos de entender cómo y quiénes realizan el reclutamiento y selección de personal en estas empresas.

Según Meneses, (2016) un cuestionario es, por definición, un instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con

metodologías de encuestas. En resumen, el cuestionario se trata de la herramienta que habilita a los científicos sociales a formular preguntas con el fin de recopilar información estructurada de una muestra de individuos, ya que utiliza un enfoque cuantitativo y agrupa las respuestas para describir la población en cuestión y/o analizar estadísticamente relaciones específicas entre medidas de interés.

De acuerdo con Doran, (2017) un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Por lo cual la herramienta utilizada para la recopilación de datos fue un cuestionario sacado del trabajo de investigación titulado “Estudio de evaluación de los procesos del reclutamiento y selección de personal”, que fue elaborado por (García, 2021). Este cuestionario está estructurado con 20 preguntas cerradas que ha permitido recolectar información sobre los tipos, fuentes y la evolución del subproceso de reclutamiento. El instrumento utilizado se puede apreciar en el Anexo 2 del presente trabajo.

#### **4.6. Validez y confiabilidad**

El instrumento utilizado para medir el subproceso de reclutamiento en las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga, tiene un nivel de confianza aceptable valorado por el Alfa de Cronbach. Como se puede apreciar en la tabla 7.

**Tabla 7**

*Estadístico Reclutamiento*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ni de Elementos</b>
,785	20

*Nota. Valores del Alfa de Cronbach para la validez del cuestionario.*

#### **4.7. Diseño**

Según Baptista, (2016, p. 149) la investigación no experimental, consiste en estudios que se realizan sin la manipulación de liberada de variables y en los que solo se

observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Se centra en la observación, la recolección de datos y el análisis sin realizar cambios controlados en el entorno o en las condiciones del estudio. El presente trabajo de investigación se califica de carácter no experimental, ya que, su diseño implica observar y analizar fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir ni manipular variables.

#### **4.8. Población**

Para la población se ha tomado cada una de las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga dando un total de 14 empresas existentes (Clínicas y Hospitales), las cuales son:

- Hospital Básico Santa Cecilia.
- Clínica Latacunga.
- Hospital Básico San Francisco de Asís.
- Clínica Cormedical.
- Clínica Provida.
- Hospital General NovaSalud.
- Clínica Álvarez Barahona.
- Clínica San Agustín.
- Hospital Básico SERMES.
- Clínica OneMedic.
- Hospital del día Quirúrgico ALANI.
- Neurosalud Hospital del Día.
- Clínica Magenta.
- Praxis - Centro Médico Digestivo.

#### 4.9. Muestra

En términos de investigación cuantitativa, una muestra se refiere a un segmento específico extraído de la población general que se estudia. Esta muestra se elige con el propósito de recolectar datos relevantes y debe ser representativa de toda la población en consideración, es esencial que esta selección se realice de manera probabilística para permitir la generalización precisa de los hallazgos obtenidos en la muestra a toda la población.

La muestra seleccionada para el actual trabajo de investigación comprende cinco empresas privadas del sector salud en la ciudad de Latacunga. Esta selección se llevó a cabo tras la recolección de datos mediante el Anexo 1, el mismo fue aplicado a cada uno de los colaboradores encargados de llevar a cabo el subproceso de reclutamiento en las diferentes empresas de salud privadas. Este instrumento permitió determinar que, de todas las empresas privadas de la salud presentes en la ciudad de Latacunga, únicamente estas cinco emplean el subproceso de reclutamiento, este proceso es gestionado por un encargado designado, quien lleva a cabo todas las actividades inherentes del subproceso de reclutamiento. A continuación, se nombran cada una de las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga que gestionan empíricamente el subproceso de reclutamiento de personal:

- Clínica Latacunga.
- Hospital San Francisco de Asís.
- Hospital General NovaSalud.
- Hospital Básico SERMES.
- Praxis - Centro Médico Digestivo.

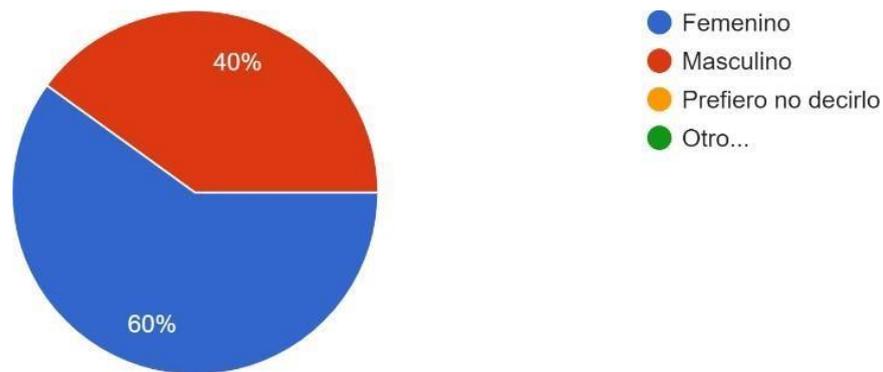
## 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta encuesta está dirigida a los responsables del subproceso de reclutamiento de cada una de las empresas privadas del sector de la salud en la ciudad de Latacunga. El objetivo es obtener información sobre el subproceso de reclutamiento de personal de salud que se realiza en cada una de las instituciones a cargo.

### Parte 1 cuestionario información sociodemográfica

**Figura 11**

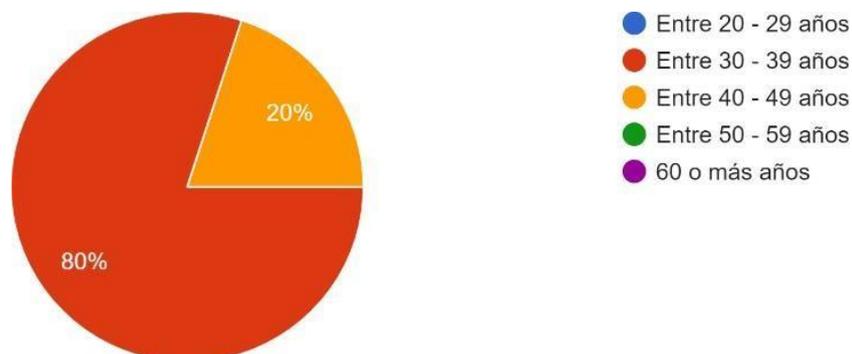
*¿Cuál es su género?*



**Análisis:** De los resultados obtenidos se desprende que el 60% de los encuestados son de género femenino mientras que el 40% restante señala que es de género masculino.

**Figura 12**

*¿Qué edad tiene?*

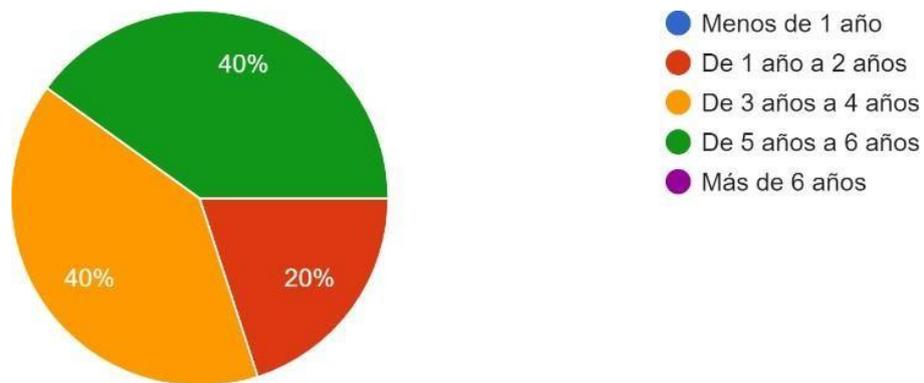


**Análisis:** Con base a las encuestas realizadas a los diferentes encargados del subproceso de reclutamiento, se obtiene que un 80% de los reclutadores están dentro de un rango de edad entre 30 a 39 años y el 20% señala que están en un rango de edad de 40 a 49 años.

## Parte 2 cuestionario

**Figura 13**

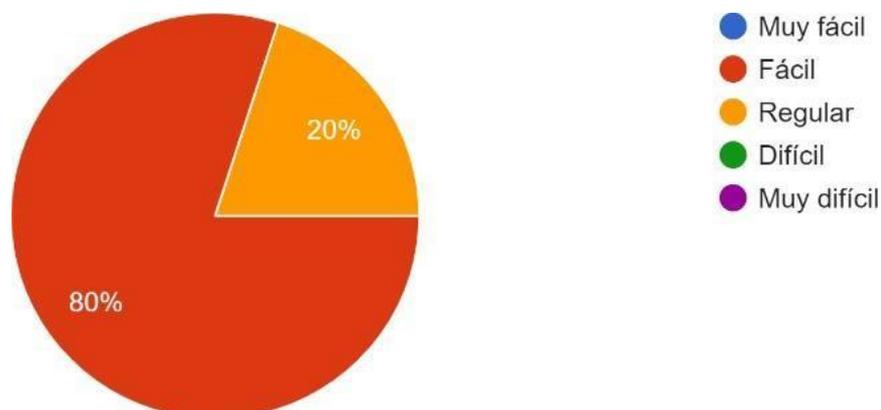
*¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo como reclutador/a?*



**Análisis:** Los resultados obtenidos arrojan que un 40% de los encuestados tienen experiencia comprendida entre 5 a 6 años como reclutador, el 40% de los encuestados tiene experiencia de 3 a 4 años como reclutador y el 20% restante tiene experiencia de 1 a 2 años.

**Figura 14**

*¿Cómo ha sido la experiencia reclutando personal con las fuentes tradicionales?*



**Análisis:** De los resultados obtenidos se desprende que el 80% de los encuestados le resultó fácil reclutar al personal con las fuentes tradicionales mientras que el 20% restante señala que su experiencia fue regular utilizando estas fuentes tradicionales de reclutamiento.

**Figura 15**

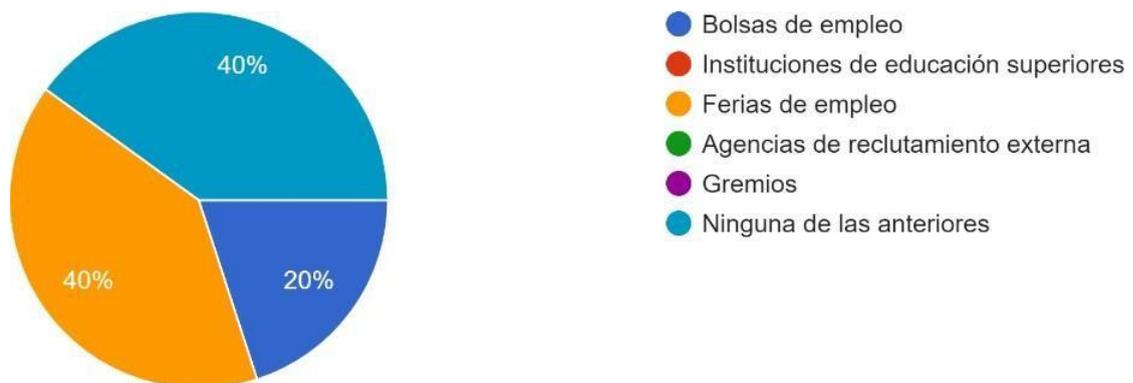
*¿Qué tipo de reclutamiento usa en su institución?*



**Análisis:** El 60% de los encuestados utilizan el reclutamiento 3.0 dentro de las instituciones, por otro lado, el 40% restante usa el reclutamiento 2.0 al momento de reclutar personal para sus instituciones. Cabe señalar que ningún reclutador utiliza el reclutamiento 4.0.

**Figura 16**

*¿Qué fuentes utilizan para el reclutamiento en la institución?*

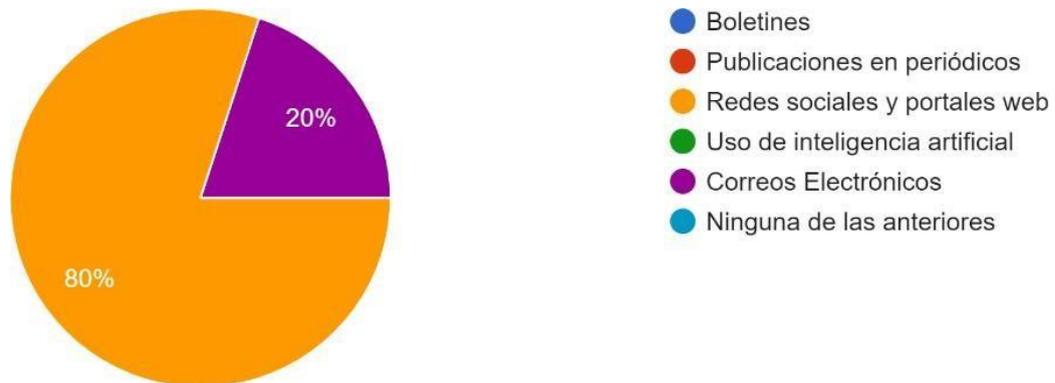


**Análisis:** El 40% de los encuestados señala que, utilizan las ferias de empleo como

fuentes de reclutamiento, el otro 40% no utilizan ninguna fuente para reclutar personal y el 20% restante utilizan las bolsas de empleo como fuentes de reclutamiento.

**Figura 17**

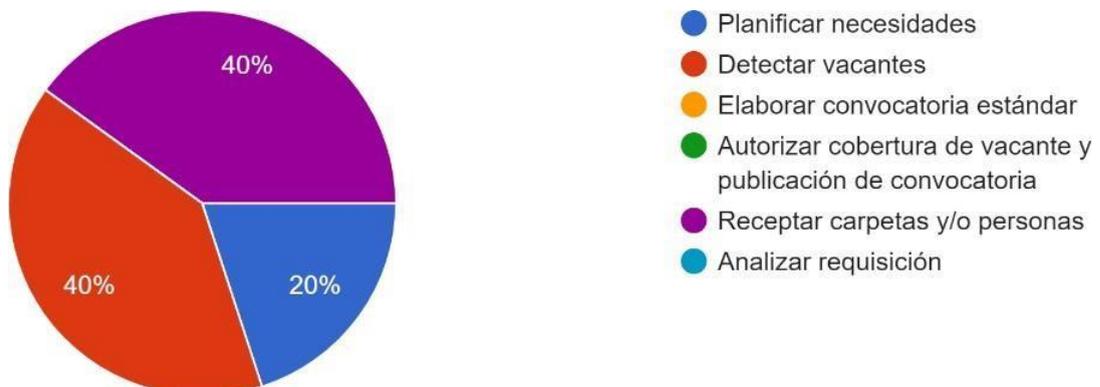
*¿Qué medios utilizan para el reclutamiento en la institución?*



**Análisis:** Los resultados obtenidos arrojan que un 80% de los encuestados utilizan redes sociales y portales web como medios para el reclutamiento, además, el 20% restante señala que utilizan correos electrónicos. Cabe mencionar que ningún reclutador utiliza el uso de inteligencia artificial como medio de reclutamiento.

**Figura 18**

*¿Cuáles de las siguientes actividades cree usted que son necesarias para realizar un subproceso de reclutamiento adecuado?*

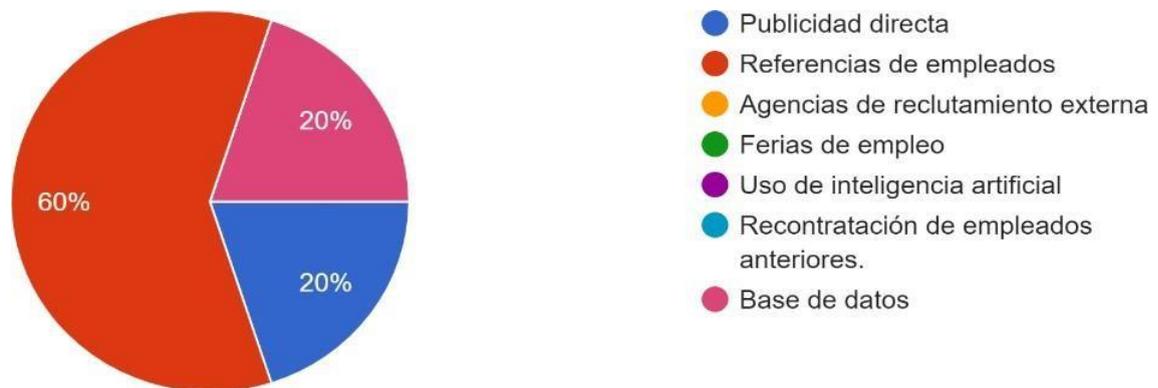


**Análisis:** De los resultados obtenidos se desprende que el 40% de los encuestados aceptan

carpetas y/o personas para realizar un adecuado subproceso de reclutamiento, el 40% detecta las vacantes y el 20% restante señala que es necesario planificar necesidades para llevar a cabo un eficiente subproceso de reclutamiento.

**Figura 19**

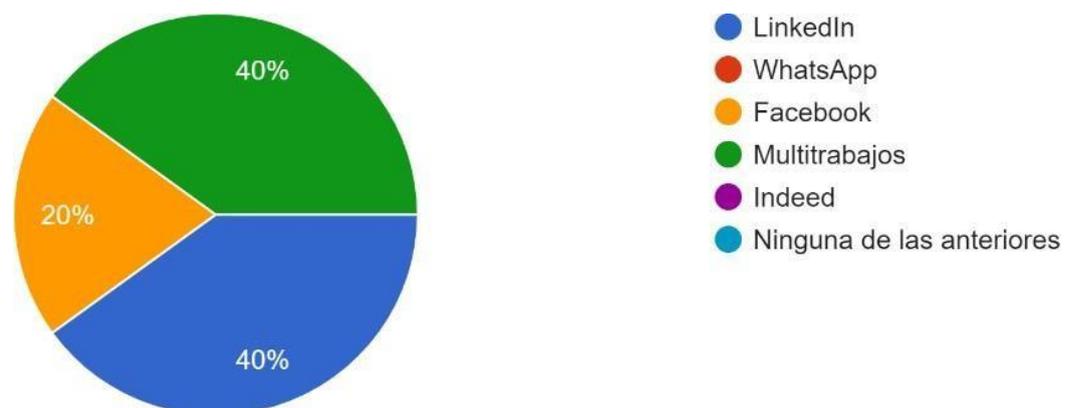
*¿Cuál es el método que cree usted que es el más eficaz para reclutar a un candidato/a?*



**Análisis:** El 60% de los encuestados utilizan como método de reclutamiento eficaz las referencias de empleados, mientras que el 20% usa como método eficaz la base de datos y el 20% restante utiliza la publicidad directa como método eficaz para el reclutamiento.

**Figura 20**

*¿Seleccione qué herramienta o plataforma utiliza al revisar el perfil profesional del candidato/a?*

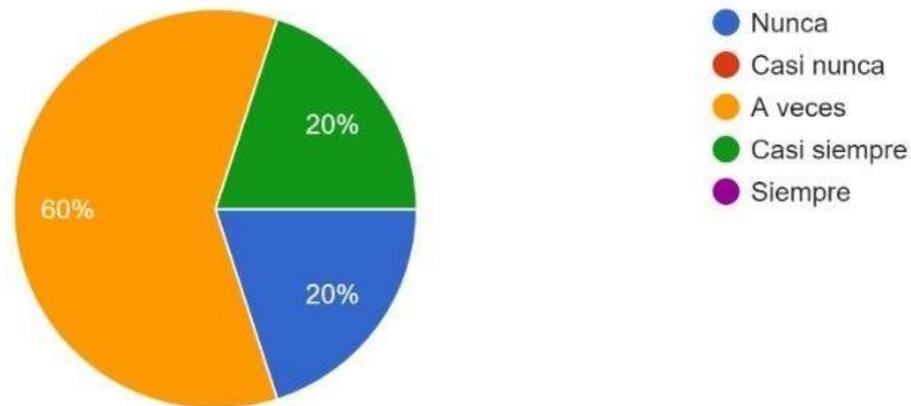


**Análisis:** El 40% de los encuestados señala que utiliza LinkedIn para revisar los perfiles profesionales, mientras que el 40% usa Multitabajos y el 20% restante menciona que

usa Facebook como herramienta para revisar los perfiles profesionales de los candidatos.

**Figura 21**

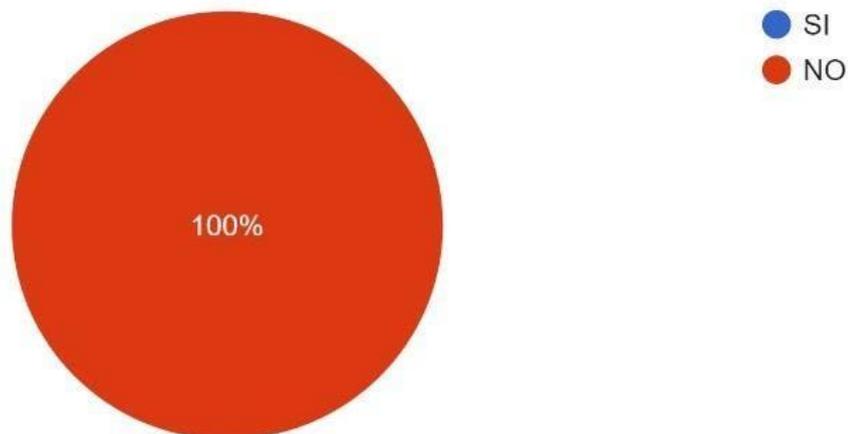
*¿Alguna vez ha resultado para usted complicado reclutar un candidato/a que cumpliera los requisitos para el puesto?*



**Análisis:** Los resultados obtenidos arrojan que un 60% de los encuestados a veces les resulta complicado reclutar a un candidato que cumpla con todos los requisitos, mientras que el 20% casi siempre les resulta difícil y el 20% restante menciona que nunca se les hace difícil reclutar candidatos.

**Figura 22**

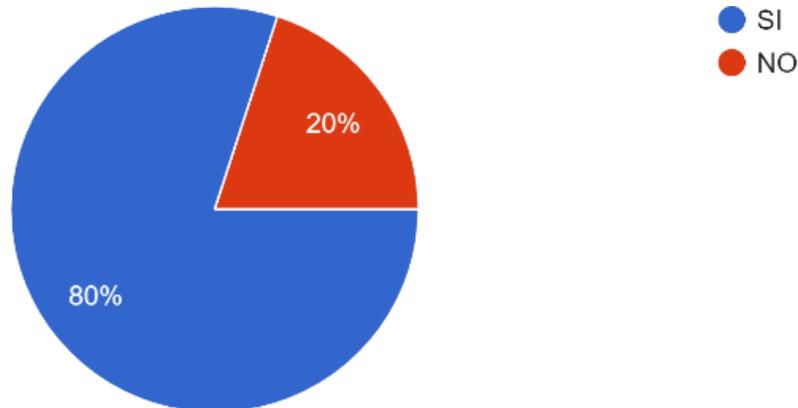
*¿El equipo de talento humano ha recibido capacitación específica sobre el uso de tecnologías digitales en el subproceso de reclutamiento?*



**Análisis:** De los resultados obtenidos se desprende que el 100% de los encuestados señala que, nunca ha recibido capacitación sobre el uso de tecnologías digitales en el subproceso de reclutamiento.

**Figura 23**

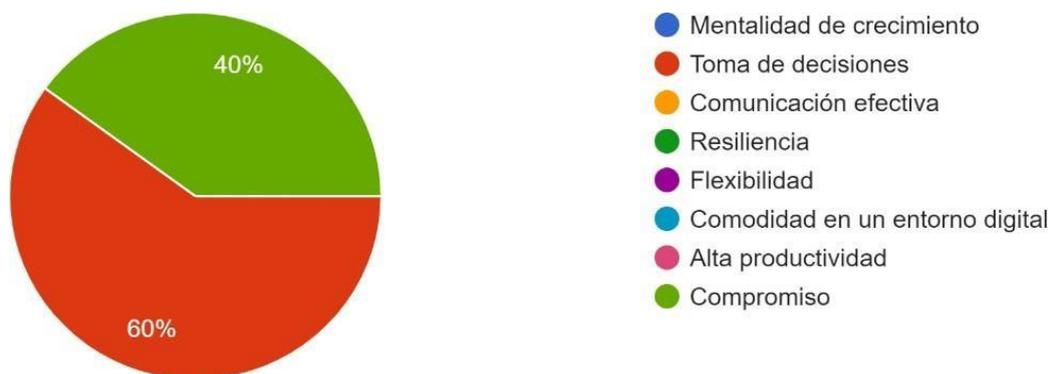
*¿Es fácil para usted tomar la decisión de cuál es el candidato/a adecuado/a para el puesto?*



**Análisis:** El 80% de los encuestados responden de manera afirmativa y un 20% responden de forma negativa, la mayoría de respuestas obtenidas está a favor de que tomar la decisión sobre el candidato adecuado para el puesto es fácil.

**Figura 24**

*¿Qué competencias son las que más valora en un candidato/a al reclutar?*

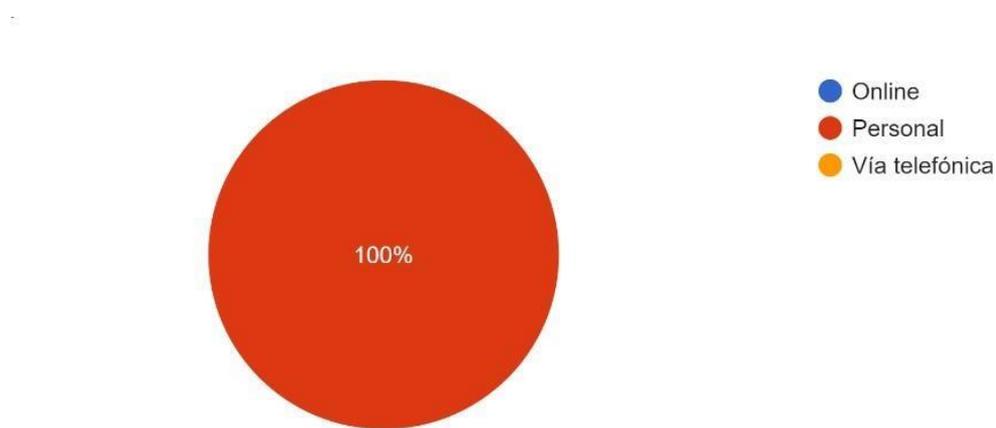


**Análisis:** Con base a los resultados obtenidos se desprende que el 60% de los encuestados valora la habilidad de tomar decisiones, destacando la capacidad de analizar y decidir, mientras que un 40% resalta el compromiso, indicando la

importancia de la lealtad y dedicación hacia los objetivos de la organización. Dentro de esta pregunta los encuestados no toman en cuenta ninguna de las siguientes competencias a la hora de reclutar a los candidatos como lo son: mentalidad de crecimiento, comunicación efectiva, resiliencia, flexibilidad, comodidad en un entorno digital y alta productividad.

**Figura 25**

*¿Prefiere realizar el subproceso de reclutamiento de manera?*



**Análisis:** El 100% de los encuestados de preferencia realizan el subproceso de reclutamiento de manera personal, como una tendencia hacia la elección de métodos de reclutamiento que implican interacciones cara a cara o directas entre el reclutador y los candidatos, cabe señalar que ninguno de los encuestados responde que realizan un subproceso reclutamiento de manera online o vía telefónica.

**Figura 26**

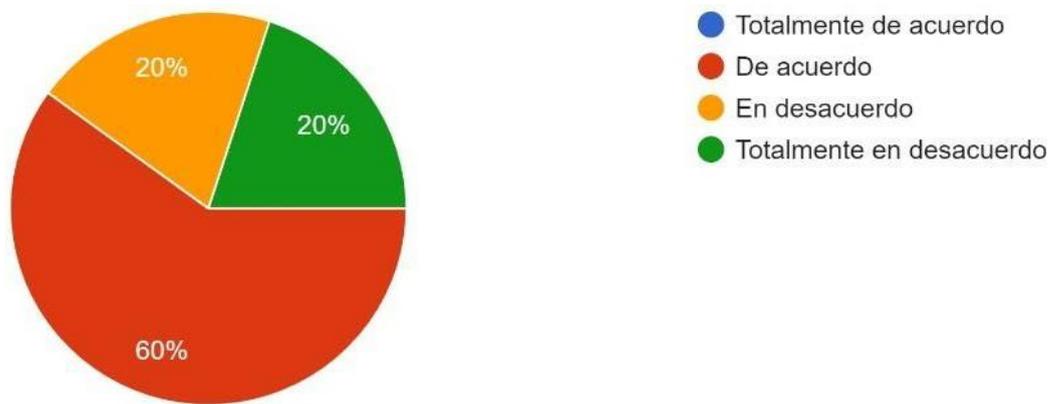
*¿Qué tipo de reclutamiento es el que más utiliza?*



**Análisis:** En base a los resultados obtenidos indican que un 40% de los encuestados prefiere el reclutamiento interno, valorando el talento dentro de la organización, otro 40% elige un enfoque mixto, combinando estrategias internas y externas, y el 20% restante opta por el reclutamiento externo, buscando talento fuera de la organización.

**Figura 27**

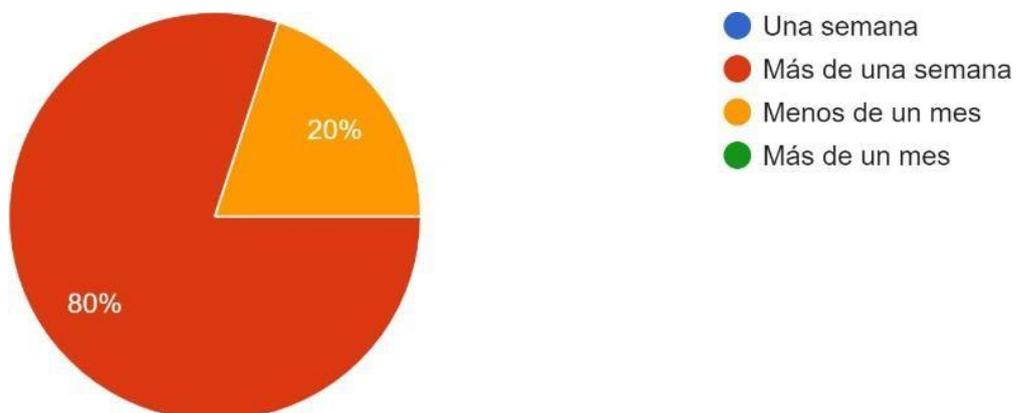
*¿Cree que usted está actualizado/a de todos los métodos innovadores respecto al reclutamiento de personal?*



**Análisis:** Con base a los resultados obtenidos se pretende que un 60% de los encuestados se sienten actualizados en métodos innovadores de reclutamiento, reflejando confianza en su conocimiento y 40% restante que se divide en un 20% en desacuerdo y 20% totalmente en desacuerdo no comparte esa percepción.

**Figura 28**

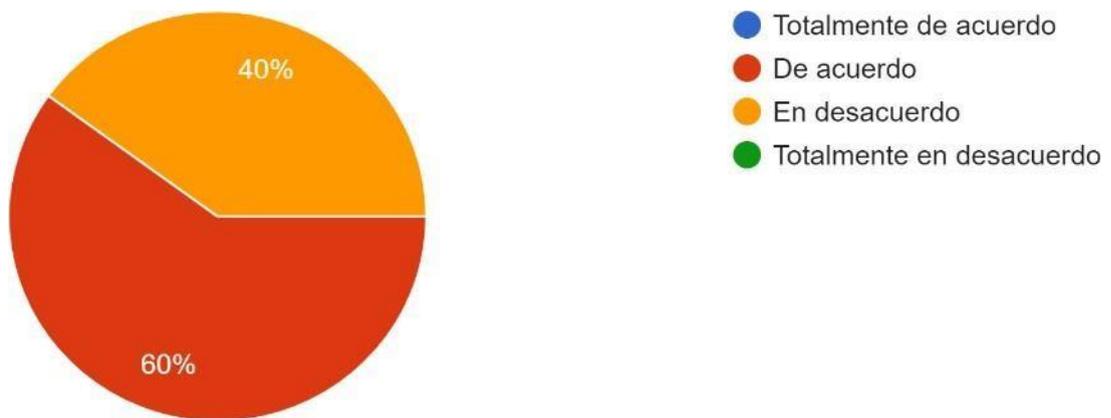
*¿Cuánto tiempo tarda en realizar el subproceso de reclutamiento al completo?*



**Análisis:** Los resultados obtenidos señalan que un 60% de los encuestados percibe que el reclutamiento toma más de una semana, indicando una duración considerable en el subproceso de reclutamiento, mientras tanto, el 40% restante señala que el proceso dura menos de un mes.

**Figura 29**

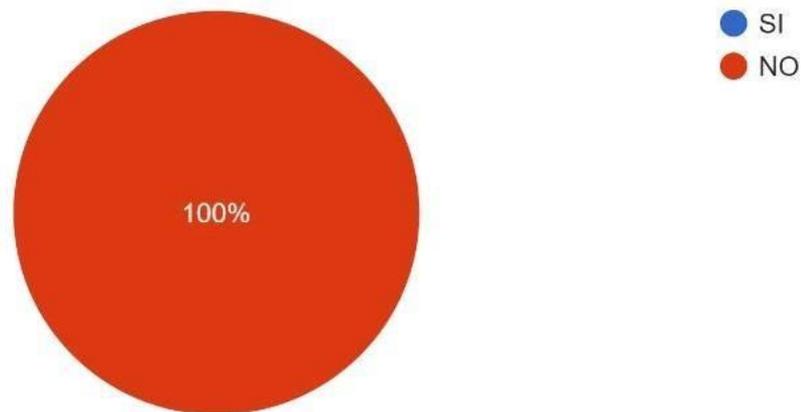
*¿Cree que los Robots y la Inteligencia Artificial puedan ser herramientas útiles en el subproceso de reclutamiento de personal?*



**Análisis:** El 60% de los encuestados ve utilidad en robots e inteligencia artificial como herramientas en el reclutamiento, destacando su potencial para agilizar y mejorar el reclutamiento de personal, y tanto solo el 40% de los encuestados expresa estar en desacuerdo.

**Figura 30**

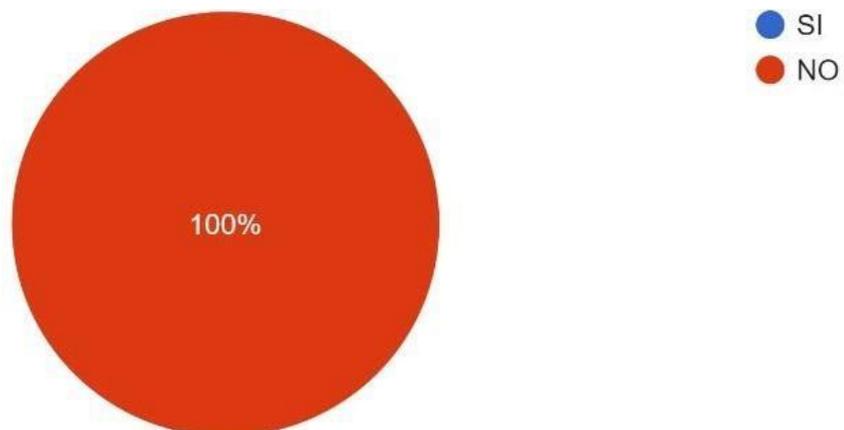
*¿Considera que reclutando al personal a través de cualquier red social se obtiene el mismo resultado que al hacerlo de una forma tradicional?*



**Análisis:** De los resultados obtenidos señala que el 100% de los encuestados responden de manera negativa, ya que, todos determinan que al reclutar a través de redes sociales no produce los mismos resultados que los métodos tradicionales de subproceso de reclutamiento.

**Figura 31**

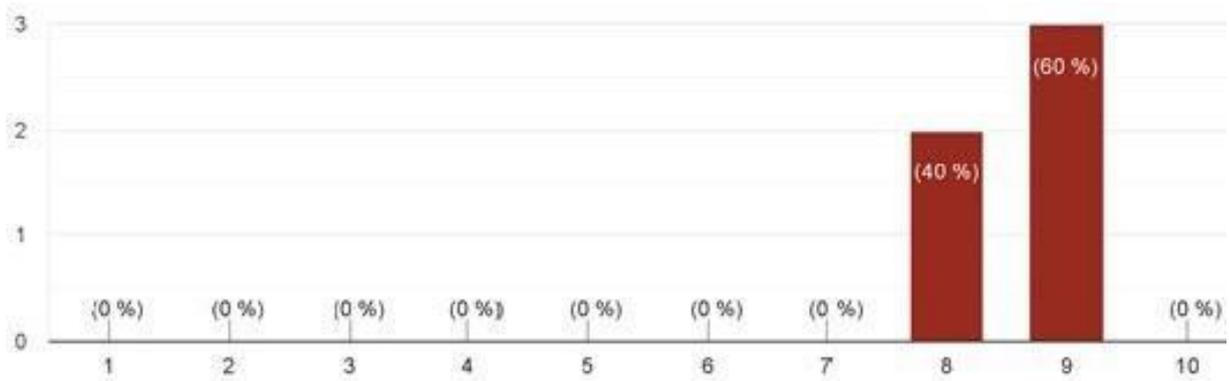
*¿Se realiza una evaluación del impacto financiero y funcional del subproceso de reclutamiento?*



**Análisis:** El 100% de los encuestados dentro de sus organizaciones señalan que no realizan una evaluación del impacto financiero y funcional al realizar el subproceso de reclutamiento de personal.

**Figura 32**

*¿Qué calificación cree usted que recibiría como reclutador? ¿Valore del 1 al 10?*



**Análisis:** En base a los resultados obtenidos se pretende que el 60% de los encuestados han señalado una calificación de 9 valorando su función como reclutadores en sus organizaciones, mientras que el 40% restante señala una calificación de 8, lo que indica una tendencia positiva en la percepción de la calidad de cada uno de los reclutadores.

## **6. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL**

Se ha realizado un exhaustivo análisis con el propósito de comprender la situación actual de las empresas privadas de la salud de la ciudad de Latacunga. Con el fin de identificar oportunidades, desafíos y áreas de mejora en el subproceso de reclutamiento. Esto se presenta en la tabla 8.

**Tabla 8***Diagnóstico del estado actual*

- 
- Las diversas empresas privadas del sector de salud en Latacunga lastimosamente no cuentan estructurado el departamento de talento humano dentro de su organigrama funcional, por lo que en cada empresa se ha delegado a un responsable que coordine con las funciones talento humano, esta situación de optar por un único encargado para estas funciones puede limitar el potencial de las empresas en términos de reclutamiento, retención y desarrollo del talento, afectando su competitividad y capacidad para afrontar los desafíos del entorno laboral actual.
  - Cada una de las empresas privadas del sector de salud en Latacunga no llevan a cabo una evaluación del impacto financiero y funcional en su proceso de reclutamiento, esta omisión es significativa, dado que evaluar el impacto funcional y financiero del reclutamiento permite comprender sus costos y asignar presupuestos acertados. Estos datos respaldan decisiones estratégicas basadas en evidencia, alineando la contratación con las metas empresariales a largo plazo, por lo cual esta evaluación orienta mejoras, optimiza recursos y garantiza que el reclutamiento contribuya efectivamente a los objetivos de la empresa.
  - Las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga lastimosamente no utilizan el reclutamiento 4.0 pero la mayoría de ellas utilizan el reclutamiento 3.0
  - Concomitante a lo expuesto se pudo determinar que el 40% de las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga, no tienen bien definidas a sus fuentes de reclutamiento de personal.
  - Las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga lamentablemente, no utilizan la inteligencia artificial como medio de reclutamiento. Sin embargo, un 80% de las empresas de salud encuestadas emplean las redes sociales y portales web como canales para el reclutamiento.
  - La revisión de perfiles profesionales de candidatos es predominantemente realizada a través de LinkedIn y Multitabajos por parte de los encuestados.
  - Los encuestados de las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga en gran medida valoran las habilidades analíticas, decisivas y el compromiso, pero sin embargo existe una omisión de competencias claves, como mentalidad de crecimiento y flexibilidad, lo que limita la evaluación completa de candidatos y su adaptabilidad a entornos laborales cambiantes.
  - En la actualidad las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga mantienen una inclinación marcada hacia la ejecución del subproceso de reclutamiento de forma presencial, esta preferencia se sustenta en la elección constante de métodos tradicionales, los cuales se caracterizan por requerir interacciones directas y presenciales entre el reclutador y los potenciales candidatos. Es crucial destacar que ninguna de estas empresas ha adoptado aún la modalidad de reclutamiento online o telefónico para gestionar este proceso con los aspirantes.
  - Las empresas privadas del sector de salud en Latacunga, muestran una preferencia variada por el reclutamiento interno, externo y mixto. En este sentido, tanto el reclutamiento interno como el mixto emergen como las dos modalidades más recurrentes entre los responsables de recursos humanos al iniciar la búsqueda de nuevo personal, sin embargo, apenas un reducido porcentaje, alrededor del 20%
-

---

de las empresas opta por emplear el reclutamiento externo.

---

### **6.1. Propuesta**

En base a los resultados analizados del diagnóstico actual de las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga, a continuación, se presentan estrategias que responden a las necesidades detectadas. Esto se muestra en la Tabla 9 y en el Anexo 3.

**Tabla 9***Propuesta de estrategias*

<b>Objetivos</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Inversión Anual</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo de realización</b>	<b>Control y evaluación</b>
1. Conformar la unidad de Gestión del Talento Humano y asignarle funciones generadoras de valor para la gestión integral del personal.	Crear la unidad de Gestión del Talento Humano, con funciones en captación, gestión y desarrollo de los colaboradores.	a. Contratar un profesional en recursos humanos para liderar la unidad.	\$15.880,45	Gerencia General	Seis meses.	Valorar la efectividad de la nueva unidad mediante evaluaciones integrales de desempeño.
2. Evaluar el impacto financiero y funcional de subproceso de reclutamiento virtual.	Implementar una evaluación exhaustiva del impacto financiero y funcional del subproceso de reclutamiento en las empresas de salud privadas de Latacunga.	a. Crear un equipo de evaluación. b. Diseñar e implementar herramientas de seguimiento y análisis. c. Realizar una retroalimentación del impacto del subproceso de reclutamiento.	\$400	Unidad de Gestión del Talento Humano	Seis meses.	Monitorear el cumplimiento de las acciones propuestas y evaluar periódicamente los resultados obtenidos a través de la evaluación del impacto financiero y funcional en el subproceso de reclutamiento.
3. Aplicar técnicas y procedimiento de reclutamiento virtual.	Implementar estrategias de reclutamiento que utilicen tecnologías avanzadas de manera eficiente para mejorar la toma de decisiones	a. Usar plataformas gratuitas o de bajo costo para el análisis de datos.	\$720	Unidad de Gestión del Talento Humano	Diez meses.	Evaluar constantemente las inversiones, métricas de eficiencia y la retroalimentación del equipo para garantizar el cumplimiento del reclutamiento 3.0.

4. Diversificar las fuentes de reclutamiento para las empresas de salud privadas de la ciudad de Latacunga haciendo referencia la virtualidad.	Identificar nuevas fuentes de reclutamiento virtual, establecer alianzas estratégicas y promover la diversificación en la búsqueda de talento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Identificar y analizar nuevas fuentes de reclutamiento virtual (ferias de empleo, eventos universitarios, plataformas en línea, redes profesionales, etc.)</li> <li>b. Establecer alianzas con instituciones educativas y organizaciones.</li> <li>c. Participar en eventos y ferias de empleo virtual.</li> <li>d. Optimizar el uso de redes sociales y portales de empleo.</li> </ul>	\$600	Unidad de Gestión del Talento Humano	Doce meses.	Monitorear continuamente el rendimiento de cada fuente y según los resultados obtenidos realizando retroalimentaciones.
5. Emplear la inteligencia artificial en el subproceso de reclutamiento de personal.	Integrar chatbot para mejorar la interacción con los posibles candidatos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Identificar y evaluar soluciones de chatbot para reclutamiento virtual.</li> <li>b. Seleccionar la solución más adecuada. Configurar y desplegar el chatbot.</li> </ul>	\$2,000	Unidad de Gestión del Talento Humano	Ocho meses.	Evaluar la eficiencia del chatbot mediante la reducción en el tiempo de respuesta y la mejora en la experiencia del candidato.
6. Aprovechar virtualmente el reclutamiento interno y externo para cubrir posiciones clave.	Desarrollar una estrategia mixta que combine virtualmente la promoción interna y la búsqueda externa en la búsqueda de candidatos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Publicar interna y externamente a través de las redes sociales la oferta laboral.</li> <li>b. Establecer procesos de valoración del reclutamiento interno y externo según los cargos requeridos.</li> </ul>	\$600	Unidad de Gestión del Talento Humano	Doce meses	Evaluación de la eficacia de la estrategia mixta en la calidad de los candidatos y retención del talento.
<b>Total =</b>			<b>\$20,200.45</b>			

## 7. CONCLUSIONES

- Los aportes epistémicos sobre el reclutamiento, demuestran su evolución teórica, la misma que va de la mano con el avance de la sociedad, organizaciones y teoría administrativa. Es así que a lo largo del tiempo y en diferentes latitudes se ha escrito y aportado teoría sobre el proceso de captación del talento humano y específicamente sobre el reclutamiento.
- El diagnóstico de las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga revela importantes deficiencias en la Gestión del Talento Humano, la carencia de una unidad de talento humano dentro de su estructura organizacional, no realizar una evaluación del impacto financiero y funcional del subproceso de reclutamiento y la resistencia al cambio al no adoptar tecnologías avanzadas inmersas en el reclutamiento virtual, son puntos críticos identificados, por lo cual las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga enfrentan desafíos significativos en sus prácticas de Gestión de Talento Humano.
- La propuesta presentada se fundamenta en el análisis exhaustivo llevado a cabo en cada una de las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga. En respuesta a los hallazgos diagnosticados, se plantea un conjunto de seis estrategias específicas diseñadas para optimizar y modernizar el subproceso de reclutamiento de personal. El propósito principal de estas estrategias es abordar y reducir los desafíos identificados en el subproceso de reclutamiento, contribuyendo así a una mejora sustancial en la eficiencia y la innovación de las prácticas del mismo.

## 8. RECOMENDACIONES

- Es fundamental mantenerse constantemente actualizado en los aportes epistémicos del subproceso de reclutamiento debido a la necesidad de adaptarse a los cambios emergentes en el mercado laboral y la evolución de la tecnología. Las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga deben ajustarse a los nuevos conocimientos que surgen en la academia para asegurar un entorno laboral más calificado y diverso. Un enfoque desactualizado podría derivar en prácticas obsoletas y poco eficientes, limitando la capacidad para atraer talento altamente calificado. No se puede gestionar las empresas en pleno siglo XXI con teorías del siglo pasado.
- Es esencial llevar a cabo un análisis continuo de la evolución de la unidad de gestión del Talento Humano en las empresas de salud privadas en la ciudad de Latacunga, dada la complejidad de la administración del personal. Mantener un monitoreo constante permite identificar fácilmente las necesidades y desafíos emergentes, facilitando así el ajuste de estrategias de gestión del talento con el fin de atraer a profesionales altamente calificados de todo el país.
- Se sugiere aplicar la propuesta basada en las seis estrategias, ya que la creación de la unidad de Talento Humano brinda la oportunidad de evaluar plenamente las fuentes de reclutamiento. Así como también permite la realización del análisis del impacto funcional y financiero en el subproceso de reclutamiento. De igual manera la implementación de la inteligencia artificial como herramienta ayuda con la optimización del tiempo y a mantener una comunicación más cercana y constante con los candidatos, lo que contribuye a tomar decisiones más informadas y eficientes.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- Albán, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Pág., 4(3), 163-173.
- Andrade, E. H. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata ConsultanServices Ecuador.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7873/1/T3408-MDTH-Hanze%20-EI%20reclutamiento.pdf>
- Aspasia (2021). Método (de investigación) deductivo. Aspasia.  
<https://grupoaspasia.com/es/glosario/metodo-de-investigacion-deductivo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20deductivo%20es%20un,de%20una%20serie%20de%20principios.>
- Baptista. (2016). Unidad 3. Aplicación básica de los métodos científicos (Vol. 3). p.149
- Cabrera, M. (2022). Propuesta de mejora al proceso de reclutamiento y selección del personal para la Compañía Seguros Alianza S.A en la agencia de la ciudad de Cuenca en el período noviembre 2021-marzo 2022. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana.  
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23986>
- Clínica Nova Salud. (2023). Salud para toda tu familia. Clínica NovaSalud.<https://www.clinicanovasalud.org/>
- Garcilazo, C., & Joya Galán, O. M. (2019). La evolución en la metodología de reclutamiento en las empresas argentinas desde 1990 a la actualidad. Repositorio de la Universidad de la UNSAM. <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/955>
- García, P. M. (2021). Estudio de evaluación de los procesos del reclutamiento y selección de personal.
- Gómez, S. (2016). Reclutamiento y selección de recursos humanos, elementos claves para el éxito de una organización.

- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *ConvergenceTech*, 4(IV), 59-68.
- Martín, U. (2019). Desigualdades de acceso al sistema sanitario. Oseki.<https://www.oseki.eus/areas/sistemassanitariospublicos>
- Meneses, J. (2016). *El Cuestionario*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Montes, M.A., & González, P. (2021). Selección de Personal, La búsqueda del Candidato Adecuado, Ideas propias.
- Plusmedical. (2023). Hospital Básico Clínica Latacunga. Plusmedical.<https://plusmedical.com.ec/directorio/clinica-latacunga/>
- Praxis. (sin fecha). Inicio [Página de Facebook]. Facebook. <https://www.facebook.com/CentroMedicoPraxis/>
- Rivera, P. M. (2020). “Reclutamiento y selección a través de redes sociales: especial atención a LinkedIn”. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47204/TFG-L2859.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Arias, A. C. (2019). Incorporación de habilidades blandas en los procesos de selección de personal estratégico 4.0 en Colombia.
- Rojas, P., & Aguado, P. R. (2016). Reclutamiento y selección 3.0.: La nueva forma de encontrar talento (Vol. 37). Editorial UOC.
- Romero, J. (2016). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 22.
- Torres, D et al. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*.

<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>

Villotta, A. (2020). Reclutamiento 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0. LinkedIn.

<https://www.linkedin.com/pulse/reclutamiento-10-20-30-y-40-antonella-villotta/?originalSubdomain=es>

### **Figuras**

Hospital Básico Clínica Latacunga. (sin fecha). [Fotografía]. Google

Maps.<https://maps.app.goo.gl/JuzkeVLXNxpWmh6a9>

Hospital Básico SERMES. (sin fecha). [Fotografía]. Google

Maps.<https://maps.app.goo.gl/KxG8spQ9MVHRYjiW6>

Hospital General NovaSalud. (sin fecha). [Fotografía]. Google

Maps.<https://maps.app.goo.gl/YLQ8EYcJkt5p9nd4A>

Hospital San Francisco de Asís. (sin fecha). [Fotografía]. Google

Maps.<https://maps.app.goo.gl/CUEogE5oCFSWfF4QA>

Praxis - Centro Médico Digestivo. (sin fecha). [Fotografía]. Google

Maps.<https://maps.app.goo.gl/pxGgTUNrJzpASmaN6>

## ANEXO

### Anexo 1

*Entrevistas a los responsables de subproceso reclutamiento*

<b>Institución: Clínica Latacunga</b>	
1. <b>¿El área de Talento Humano está establecido dentro del organigrama funcional de la Institución?</b>	La clínica no cuenta con departamento de Talento Humano.
2. <b>¿Cuántos colaboradores se encuentran actualmente laborando en la Institución?</b>	La clínica tiene en nómina 25 trabajadores y 15 trabajadores bajo facturación.
3. <b>¿Cuánto tiempo lleva de funcionamiento la Institución?</b>	La clínica Latacunga tiene 70 años de vida institucional.
4. <b>¿Qué servicios de salud ofrece la Institución?</b>	La cartera de servicios de la clínica Latacunga cuenta con 30 especialidades, emergencias, cirugías, farmacia, rayos x, ecografías, laboratorio, fisioterapia, odontología y hospitalización.
<b>Institución: Hospital General NovaSalud</b>	
1. <b>¿El área de Talento Humano está establecido dentro del organigrama funcional de la Institución?</b>	La clínica no cuenta con departamento de Talento Humano.
2. <b>¿Cuántos colaboradores se encuentran actualmente laborando en la Institución?</b>	La clínica tiene en nómina 19 trabajadores.
3. <b>¿Cuánto tiempo lleva de funcionamiento la Institución?</b>	La clínica NovaSalud tiene 19 años de vida institucional.
4. <b>¿Qué servicios de salud ofrece la Institución?</b>	La cartera de servicios de la clínica NovaSalud cuenta con emergencias, laboratorio, farmacia, consultas externas, quirófano, UCI, fisioterapia.
<b>Instituto: Hospital San Francisco de Asís</b>	
1. <b>¿El área de Talento Humano está establecido dentro del organigrama funcional de la Institución?</b>	El hospital San Francisco de Asís no cuenta con departamento de Talento Humano.
2. <b>¿Cuántos colaboradores se encuentran actualmente laborando en la Institución?</b>	El hospital San Francisco de Asís tiene en nómina 40 trabajadores.
3. <b>¿Cuánto tiempo lleva de funcionamiento la Institución?</b>	El hospital San Francisco de Asís tiene 11 años de vida institucional.
4. <b>¿Qué servicios de salud ofrece la Institución?</b>	Los servicios del hospital San Francisco de Asís son consulta externa, hospitalización, hospital del día, laboratorio, farmacia, salud ocupacional.
<b>Institución: Hospital Básico Sermes</b>	
1. <b>¿El área de Talento Humano está establecido dentro del organigrama funcional de la Institución?</b>	El hospital no cuenta con departamento de Talento Humano.
2. <b>¿Cuántos colaboradores se encuentran actualmente laborando en la Institución?</b>	El hospital Sermes tiene en nómina 18 trabajadores.
3. <b>¿Cuánto tiempo lleva de funcionamiento la Institución?</b>	El hospital Sermes tiene 14 años de vida institucional.
4. <b>¿Qué servicios de salud ofrece la Institución?</b>	El hospital Sermes cuenta con diferentes áreas las cuales son hospitalización, emergencias, traumatología, reumatología, pediatría, neonatología, medicina interna, medicina general, oftalmología, otorrinolaringología.

---

**Institución: Praxxis – Centro Médico**

---

- |   |  |
|---|--|
| 1. <b>¿El área de Talento Humano está establecido dentro del organigrama funcional de la Institución?</b> | La clínica no cuenta con departamento de Talento Humano.   |
| 2. <b>¿Cuántos colaboradores se encuentran</b>  | La clínica tiene en nómina 11 empleados.   |
| 3. <b>actualmente laborando en la Institución?</b>  |  |
| 4. <b>¿Cuánto tiempo lleva de funcionamiento la Institución?</b>  | La clínica Latacunga tiene 20 años de vida institucional.  |
| 5. <b>¿Qué servicios de salud ofrece la Institución?</b>  | La cartera de servicios del centro médico Praxxis son cirugía digestiva, cirugía laparoscópica, endoscopia, diagnóstica y terapéutica. |
-

**Anexo 2***Cuestionario*

El presente instrumento contiene 20 preguntas. El objetivo se fundamenta en diagnosticar las distintas técnicas, procedimientos y métodos de reclutamiento de personal aplicados por las instituciones de salud en el sector privado de la ciudad de Latacunga. Se le solicita comedidamente contestar con objetividad. Esta encuesta es totalmente anónima y confidencial.

No le tomará más de 10 minutos contestar estas preguntas.

**Parte 1 Información Sociodemográfica****1. Género**

1. Femenino
2. Masculino
3. Prefiero no decirlo
4. Otro

**2. Edad**

1. Entre 20 - 29 años
2. Entre 30 - 39 años
3. Entre 40 - 49 años
4. Entre 50 - 59 años
5. 60 o más años

**Parte 2**

**En las siguientes preguntas de opción múltiple escoja selección una opción.**

**1. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo como reclutador/a?**

1. Menos de 1 año
2. De 1 año a 2 años
3. De 3 años a 4 años
4. De 5 años a 6 años
5. Más de 6 años

**2. ¿Cómo ha sido la experiencia reclutando personal con las**

**fuentes tradicionales?**

1. Muy fácil
2. Fácil
3. Regular
4. Difícil
5. Muy difícil

**3. ¿Qué tipo de reclutamiento usa en su institución?**

1. Reclutamiento 1.0: Anuncios de prensa, folletos, CV en mano.
2. Reclutamiento 2.0: Correos electrónicos
3. Reclutamiento 3.0: Redes sociales (WhatsApp, Facebook, LinkedIn, Multitabajos, etc.).
4. Reclutamiento 4.0: Employer Branding, Chatbots, IA.

**4. ¿Qué fuentes utilizan para el reclutamiento en la institución?**

1. Bolsas de empleo
2. Instituciones de educación superiores
3. Ferias de empleo
4. Agencias de reclutamiento externa
5. Gremios
6. Ninguna de las anteriores

**5. ¿Qué medios utilizan para el reclutamiento en la institución?**

1. Boletines
2. Publicaciones en periódicos
3. Redes sociales y portales web
4. Uso de inteligencia artificial
5. Correos Electrónicos
6. Ninguna de las anteriores

**6. ¿Cuáles de las siguientes actividades cree usted que son necesarias para realizar un subproceso de reclutamiento adecuado?**

1. Planificar necesidades

2. Detectar vacantes
3. Elaborar convocatoria estándar
4. Autorizar cobertura de vacante y publicación de convocatoria
5. Receptar carpetas y/o personas
6. Analizar requisición

**7. ¿Cuál es el método que cree usted que es el más eficaz para reclutar a un candidato/a?**

1. Publicidad directa
2. Referencias de empleados
3. Agencias de reclutamiento externa
4. Ferias de empleo
5. Uso de inteligencia artificial
6. Recontratación de empleados anteriores.
7. Base de datos

**8. ¿Seleccione qué herramienta o plataforma utiliza al revisar el perfil profesional del candidato/a?**

1. LinkedIn
2. WhatsApp
3. Facebook
4. Multitrabajos
5. Indeed
6. Ninguna de las anteriores

**9. ¿Alguna vez ha resultado para usted complicado reclutar un candidato/a que cumpliera los requisitos para el puesto?**

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

**10. ¿El equipo de talento humano ha recibido capacitación específica sobre el uso de tecnologías digitales en el subproceso de reclutamiento?**

1. SI
2. NO

**11. ¿Es fácil para usted tomar la decisión de cuál es el candidato/a adecuado/apara el puesto?**

1. SI
2. NO

**12. ¿Qué competencias son las que más valora en un candidato/a al reclutar?**

1. Mentalidad de crecimiento
2. Toma de decisiones
3. Comunicación efectiva
4. Resiliencia
5. Flexibilidad
6. Comodidad en un entorno digital
7. Alta productividad
8. Compromiso

**13. ¿Prefiere realizar el subproceso de reclutamiento de manera?**

1. Online
2. Personal
3. Vía telefónica

**14. ¿Qué tipo de reclutamiento es el que más utiliza?**

1. Reclutamiento interno
2. Reclutamiento externo
3. Reclutamiento mixto

**15. ¿Cree que usted está actualizado/a de todos los métodos innovadores respecto alreclutamiento de personal?**

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. En desacuerdo
4. Totalmente en desacuerdo

**16. ¿Cuánto tiempo tarda en realizar el subproceso de reclutamiento al completo?**

1. Una semana
2. Más de una semana
3. Menos de un mes
4. Más de un mes

**17. ¿Cree que los Robots y la Inteligencia Artificial puedan ser herramientas útiles en el subproceso de contratación de personal?**

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. En desacuerdo
4. Totalmente en desacuerdo

**18. ¿Considera que reclutando al personal a través de cualquier red social se obtiene el mismo resultado que al hacerlo de una forma tradicional?**

1. SI
2. NO

**19. ¿Se realiza una evaluación del impacto financiero y funcional del subproceso de reclutamiento?**

1. SI
2. NO

**20. ¿Qué calificación cree usted que recibiría como reclutador? Valore del 1 al 10.**

**Anexo 3***Presupuesto detallado de las estrategias*

<b>Detalle</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
Contratar un gestor de talento humano	\$1.323,37	\$15.880,45
<b>Total</b>		<b>\$15.880,45</b>
<b>Detalle</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
Crear el equipo	\$0	\$0
Diseñar la evaluación del impacto financiero y funcional	\$50	\$200
Realizar una retroalimentación trimestralmente.	\$50	\$200
<b>Total</b>		<b>\$400</b>
<b>Detalle</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
Uso de plataformas digitales LinkedIn premium	\$30	\$360
Uso de plataformas digitales Multitrabajos	\$30	\$360
<b>Total</b>		<b>\$720</b>
<b>Detalle</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
Participación en ferias y eventos de empleo que utilicen el reclutamiento virtual.	\$50	\$600
<b>Total</b>		<b>\$600</b>
<b>Detalle</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
Diseñar un chatbot para la realización del subproceso de reclutamiento.	\$166.67	\$2000
<b>Total</b>		<b>\$2000</b>
<b>Detalle</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
Publicación de vacantes de empleo a través del uso de las redes sociales.	\$50	\$600
<b>Total</b>		<b>\$600</b>
<b>Total</b>		<b>\$20.200,45</b>